

La constitution des Comités sociaux d'Entreprise dans les Industries de la Sidérurgie et des Métaux non ferreux

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le samedi 27 mai 1944, à 14 heures

PAR

Pierre CHARPY

Président : M. EDOUARD DOLLÉANS, Professeur.

Suffragants { *M. JAMES, Professeur.*
M. MARCHAL, Professeur.

✱

PARIS

JOUVE & C^{ie}, ÉDITEURS

15, RUE RACINE, 15

1944

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS

Nom du Candidat : **CHARPY.**

Prénom : **Pierre.**

Date de la soutenance :

Numéro d'ordre : 44.

1

CHARPY (Pierre). — La constitution des Comités sociaux d'Entreprise dans les Industries de la Sidérurgie et des Métaux non ferreux. — Paris, Jouve et C^{ie}, édit., 1944, in-8°, 88 p.

(Th. de Droit. Paris, 1944, n° 44).

2

CHARPY (Pierre). — La constitution des Comités sociaux d'Entreprise dans les Industries de la Sidérurgie et des Métaux non ferreux. — Paris, Jouve et C^{ie}, édit., 1944, in-8°, 88 p.

(Th. de Droit. Paris, 1944, n° 44).

3

CHARPY (Pierre). — La constitution des Comités sociaux d'Entreprise dans les Industries de la Sidérurgie et des Métaux non ferreux. — Paris, Jouve et C^{ie}, édit., 1944, in-8°, 88 p.

(Th. de Droit. Paris, 1944, n° 44).

4

CHARPY (Pierre). — La constitution des Comités sociaux d'Entreprise dans les Industries de la Sidérurgie et des Métaux non ferreux. — Paris, Jouve et C^{ie}, édit., 1944, in-8°, 88 p.

(Th. de Droit. Paris, 1944, n° 44).

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La constitution
des Comités sociaux d'Entreprise
dans les Industries de la Sidérurgie
et des Métaux non ferreux

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le samedi 27 mai 1944, à 14 heures

PAR

Pierre CHARPY

Président : M. EDOUARD DOLLÉANS, Professeur.

Suffragants { *M. JAMES, Professeur.*
 { *M. MARCHAL, Professeur.*

✱

PARIS

JOUVE & C^{ie}, ÉDITEURS

15, RUE RACINE, 15

1944

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les Thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



LA CONSTITUTION DES COMITÉS SOCIAUX D'ENTREPRISE DANS LES INDUSTRIES DE LA SIDÉRURGIE ET DES MÉTAUX NON FERREUX

INTRODUCTION

En 1940, le gouvernement français s'est trouvé devant de nombreux problèmes à résoudre. Certains exigeaient une solution immédiate et des décisions rapides furent prises. Ainsi, en nous plaçant au seul point de vue économique, les lois du 16 août 1940 sur l'organisation provisoire de la production industrielle et du 10 septembre 1940 sur l'organisation de la répartition des produits industriels ne tardèrent pas à être publiées.

Le problème de l'organisation du travail pouvait également être considéré comme exigeant une prompt solution. Les graves événements qui s'étaient déroulés en France en 1936 étaient encore présents à la mémoire et tout devait être fait pour en éviter le retour.

Mais la matière à réglementer était vaste. De plus, des doctrines nouvelles ayant été répandues depuis plusieurs années, le moment semblait venu de les appliquer et de les faire entrer dans la voie des réalisations pratiques. Ceci nécessitait toute une mise au point. Aussi, par suite des difficultés devant lesquelles se trouva le gouvernement, ce ne fut qu'après plus d'un an qu'une loi fut promulguée en la matière : la loi du 4 octobre 1941 relative à l'organisation sociale des professions.

Cette loi a pour but immédiat, dit le rapport au Chef de

l'Etat qui l'accompagne, de déterminer des rapports harmonieux et justes entre les employeurs et les travailleurs. Elle veut mettre fin à la lutte des classes.

Son but éloigné est la création de corporations, mais cette création n'est pas jugée actuellement possible et demeure seulement le grand espoir de l'avenir. Ajoutons que cette loi n'exprime pas une doctrine très précise, mais il faut reconnaître que son champ d'application est très vaste car elle s'adresse à toutes les professions industrielles ou commerciales, à toutes les entreprises, quelle que soit leur importance.

Elle crée ou réorganise plusieurs institutions : les familles professionnelles, les syndicats, les comités sociaux, les associations professionnelles mixtes. Sans entrer dans le détail de leurs attributions, nous indiquerons succinctement la place assignée par la loi à chacune de ces institutions.

Les établissements industriels et commerciaux sont répartis entre un nombre déterminé de familles professionnelles, chaque famille groupant un certain nombre de professions. Ces familles doivent gérer les intérêts professionnels de leurs membres et apporter leur concours à l'économie nationale.

A l'intérieur de chaque famille, toutes les personnes exerçant une activité professionnelle sont classées en cinq catégories : employeurs, ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres administratifs et commerciaux.

Sur le plan local, dans une même circonscription, pour chaque famille professionnelle et une même catégorie de membres, il est formé un syndicat professionnel local, unique et obligatoire.

Sur le plan régional, chaque catégorie forme une union régionale qui rassemble les délégués des conseils des syndicats de la région.

Sur le plan national, chaque catégorie forme une fédération nationale qui groupe les délégués des unions régionales.

Les syndicats encadrent et représentent leurs ressortissants, exécutent les décisions corporatives, étudient les questions professionnelles et recherchent les solutions à appliquer aux problèmes intéressant leurs membres dans leur circonscription territoriale.

Les unions et les fédérations assurent la coordination de l'organisation syndicale.

Les syndicats locaux, les unions régionales et les fédérations nationales nomment des délégués qui constituent les comités sociaux locaux, régionaux et nationaux. Ces comités comprennent ainsi des délégués des syndicats professionnels de toutes les catégories d'une même profession existant dans la localité, dans la région ou dans la nation.

Les attributions des comités sociaux, d'ordre professionnel et social, sont très larges : salaires, conventions collectives, formation professionnelle, embauchage, licenciement, hygiène, sécurité de l'emploi, caisses d'assurance et de retraite, entr'aide, assistance, aide familiale.

Ces comités sociaux de même que les syndicats locaux, les unions régionales et les fédérations nationales ont la capacité civile.

D'autre part, dans chaque entreprise dont l'effectif est au moins égal à cent ouvriers ou employés, un Comité social d'Entreprise ou d'Etablissement rassemble le chef d'entreprise et les représentants de toutes les catégories du personnel.

A côté de cette organisation générale, une organisation exceptionnelle est également prévue. Les syndicats et les divers comités sociaux peuvent être remplacés par des associations professionnelles mixtes ou par des corporations dans les professions où il existe de tels groupements.

Les familles professionnelles sont actuellement créées au nombre de trente, mais leur organisation intérieure est loin d'être terminée ; par suite, leur fonctionnement n'a pas encore commencé.

Les syndicats nouvellement constitués ne sont qu'en

nombre excessivement restreint ; leur action a été nulle jusqu'ici.

Les comités sociaux locaux, régionaux ou nationaux ne sont qu'en préparation.

Les associations professionnelles mixtes se trouvent dans une situation comparable à celle des syndicats. Les associations déjà existantes continuent à fonctionner, mais leur nombre est très réduit.

Seuls, les Comités sociaux d'Entreprise fonctionnent actuellement. On a voulu que la loi du 4 octobre 1941 si longtemps attendue entrât rapidement en application. Les difficultés qui s'opposaient à la réalisation des Comités sociaux d'Entreprise ont été aplanies et actuellement, plus de deux ans après la promulgation de la loi, une période assez longue s'est écoulée qui permet de juger les premiers résultats obtenus.

Nous nous proposons d'étudier la constitution des Comités sociaux d'Entreprise dans les industries de la sidérurgie et des métaux non ferreux.

Ces industries occupent en France une place importante et leur champ d'activité est très vaste.

Rappelons en effet qu'elles comportent tout d'abord les industries métallurgiques proprement dites du fer et des principaux métaux non ferreux comme le cuivre, le plomb, le zinc, l'aluminium, le nickel, l'étain. Dans la métallurgie du fer il faut comprendre également la production de fonte et d'acier et les industries de transformation de ces deux métaux qui produisent les rails, les poutrelles, les tôles et les produits tréfilés.

Mais rentre également dans le cadre de notre étude ce que l'on entend par le terme général d'industries mécaniques. Celles-ci englobent une grande partie de l'industrie française. Signalons notamment comme principales branches de leur activité : les industries de l'automobile et du cycle, l'industrie aéronautique, l'industrie du matériel de chemin de fer, la construction électrique, les constructions navales, la construction métallique, le matériel des indus-

tries textiles et des industries alimentaires, les appareils de force motrice, les moteurs à combustibles gazeux ou liquides, les pompes à vapeur, les chaudières, les turbines hydrauliques, les machines-outils, l'outillage, les machines agricoles et les machines diverses.

Il ressort de cette énumération que les industries que nous nous proposons d'étudier comportent d'une part un grand nombre d'entreprises à gros effectif, d'autre part des entreprises plus petites, mais à personnel très spécialisé et à salaires élevés.

Dans ces deux sortes d'entreprises, par suite de leur nature même, mais aussi de la très forte organisation syndicale des employeurs et des travailleurs, les troubles sociaux ont toujours été graves. Elles constituent donc un terrain d'étude particulièrement intéressant, le but principal des Comités sociaux d'Entreprise étant d'améliorer les rapports entre employeurs et travailleurs.

Dans une première partie, nous étudierons ce qui a été réalisé.

Dans une seconde partie, nous examinerons plus spécialement les difficultés qui ont été rencontrées. Nous constaterons qu'elles ont été nombreuses et, dans notre conclusion, nous essaierons de voir si, dans ce domaine, le but que l'on s'était proposé a été atteint.

PREMIÈRE PARTIE

I. — Création des Comités.

La loi du 4 octobre 1941 ne consacre que quatre articles aux Comités sociaux d'Entreprise. Ce sont les articles portant les numéros : 23, 24, 25 et 26 qui forment le chapitre premier du titre IV de la loi. Mentionnons également, comme les concernant, le dernier alinéa de l'article numéro : 35.

D'après ces textes, les Comités sociaux d'Entreprise « sont « placés sous l'autorité corporative et le contrôle du comité « social local de la profession ». De plus : « Le comité social « local donne son agrément à la composition du Comité « social d'Etablissement ; il arbitre les litiges qui peuvent « naître à l'occasion de sa constitution ».

Nous avons vu que les comités sociaux locaux n'étaient encore actuellement qu'en préparation. Il semblait donc impossible d'envisager rapidement l'organisation normale des Comités sociaux d'Entreprise. Le gouvernement, voulant entrer rapidement dans la voie des réalisations, rendit possible et régulière l'organisation immédiate de Comités sociaux d'Entreprise provisoires. Ce fut l'objet de la circulaire ministérielle du 21 novembre 1941.

Les chefs d'entreprise répondirent immédiatement à l'appel du gouvernement. Dès la fin de l'année 1941, les premiers Comités étaient constitués. La masse des travailleurs ne prit aucune part dans cette création. Elle ne manifesta en général aucune hostilité à cette initiative qui la laissa indifférente.

Le nombre des Comités s'accrut rapidement. La loi du 4 octobre 1941 prescrit leur organisation obligatoirement

dans toutes les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cent ouvriers ou employés. Dans un délai relativement court, des Comités furent constitués dans presque toutes les entreprises visées par la loi. De nombreuses entreprises plus petites en créèrent également.

Les industries que nous étudions constituent deux familles professionnelles : celle de la Production des métaux et celle de la Transformation des métaux. Quelques-unes, mais en très petit nombre, sont rattachées à d'autres familles, celle du Sous-sol notamment.

Les familles professionnelles ont eu comme premiers objectifs la délimitation des frontières exactes de leur profession et l'étendue des circonscriptions territoriales des échelons locaux et régionaux. Puis, il s'est agi pour elles de recenser les entreprises qui leur étaient rattachées et le nombre de leurs ressortissants. Rien n'avait encore été fait à ce jour dans ce sens et ce travail qui demandera un certain temps pour être terminé avec exactitude n'a jusqu'à présent donné que des résultats approximatifs. Il est cependant intéressant de les exposer.

La famille de la Production des métaux groupe : 155.000 ressortissants se décomposant comme suit :

Employeurs.....	2.500
Ingénieurs et Cadres.....	2.500
Agents de maîtrise et Employés.....	15.000
Ouvriers.....	135.000
Total.....	<u>155.000</u>

En ce qui concerne la famille de la Transformation des métaux, on compte : 1.195.000 ressortissants, soit :

Employeurs.....	195.000
Ingénieurs et Cadres.....	80.000
Agents de maîtrise et Employés.....	120.000
Ouvriers.....	800.000
Total.....	<u>1.195.000</u>

Précisons que ces chiffres sont encore incomplets, mais leur examen permet de se faire une idée de l'importance des entreprises, notamment en ramenant à l'unité le nombre des employeurs, ce qui donne les chiffres suivants :

	Production des métaux	Transformation des métaux
Employeurs.....	1	1
Ingénieurs et Cadres.....	1	0,4
Agents de maîtrise et Employés..	6	0,6
Ouvriers.....	54	4,1

Il faut encore préciser que si toute entreprise compte un employeur, elle peut également en compter plusieurs car sont considérés comme tels tous ceux qui font partie de la direction d'une entreprise et qui ont reçu une délégation de la signature sociale. Les importantes sociétés comptent donc un nombre d'employeurs très nettement supérieur à celui de leurs établissements et le cas est fréquent de telles sociétés dans la famille de la Production des métaux.

Enfin, ces chiffres peuvent être utilement comparés avec celui des Comités sociaux d'Entreprise actuellement en fonction. Le nombre des Comités sociaux constitués aujourd'hui pour les industries que nous étudions s'élève à : 1.625 suivant le détail ci-dessous :

Production des métaux	234	Comités sociaux
Transformation des métaux..	1.391	—
Total.....	<u>1.625</u>	—

Ce nombre est très supérieur à celui des autres industries. Seule la famille de la Fabrication des tissus peut entrer en comparaison ; elle comprend : 1.128 Comités. Toutes les autres industries comprennent un nombre de Comités très inférieur : Industries agricoles : 486. Industries chimiques : 439.

Au point de vue de l'importance des Comités, nous avons vu que les industries de la sidérurgie comprenaient

des entreprises à très gros effectif. Nous rencontrerons dans notre étude des Comités sociaux groupant un nombre élevé de travailleurs. Seule, la famille du Sous-sol présente de tels groupements. Mais, par contre, le nombre total des Comités sociaux de cette famille est assez réduit puisqu'il ne s'élève qu'à : 126.

II. — Composition des Comités

L'article 26 de la loi du 4 octobre 1941 fixe la composition des Comités sociaux d'Entreprise. Ils doivent être constitués « par les représentants des différentes catégories « de personnel de l'établissement, en accord avec le chef « d'entreprise ». Cette composition doit de plus être agréée par le comité social local.

Les comités sociaux locaux n'étant pas encore créés, le Secrétaire d'Etat au Travail, par sa circulaire du 13 janvier 1942, a donné aux inspecteurs divisionnaires du travail des instructions pour qu'ils contrôlent les Comités sociaux d'Entreprise. Cette façon de faire n'a soulevé aucune difficulté.

Quant aux différentes catégories de personnel envisagées par la loi, on s'est reporté aux catégories énumérées à l'article 10 qui concerne les syndicats.

Les Comités sociaux d'Entreprise créés comprennent ainsi :

- l'employeur,
- des ouvriers,
- des employés,
- des agents de maîtrise,
- des ingénieurs, cadres administratifs et commerciaux.

Le nombre des membres dépend naturellement de l'importance des entreprises. Les nombres extrêmes rencontrés sont 6 et 36. Ce dernier chiffre est très rarement atteint. Les Comités sociaux des plus grosses entreprises métallurgiques ne comprennent en général que : 24 membres.

L'employeur fait partie du Comité. Une difficulté a été rencontrée dans les sociétés groupant plusieurs entreprises distinctes. Dans ces sociétés, la solution qui est intervenue en général est la suivante : c'est le directeur général de la société qui fait partie des différents Comités d'Entreprise. Ne pouvant assister lui-même aux réunions, il se fait remplacer par le directeur de l'entreprise qui est sur place.

Celui-ci est donc tenu de lui rendre compte des séances auxquelles il a assisté et les décisions qui y sont prises ne seront définitives qu'après avoir été approuvées par le directeur général de la société.

Dans certains cas, l'employeur a même deux représentants, un ingénieur étant adjoint au directeur. Ces deux représentants sont évidemment toujours du même avis et aucune divergence ne doit s'élever entre eux. Ce procédé pourtant a été utilisé par de nombreuses sociétés qui estiment ainsi pouvoir rassembler de meilleures informations et assurer une liaison plus intime entre la direction de l'entreprise et les autres membres du Comité, par suite de la multiplication des contacts personnels.

Mais une autre solution a été aussi réalisée : le directeur de l'usine d'une société fait partie du Comité de son entreprise, en tant que directeur de son usine et non pas comme représentant du directeur général de la société. La représentation de l'employeur par deux membres a souvent également été abandonnée. C'est cette nouvelle solution qui est employée notamment en ce moment où de nombreux Comités sociaux procèdent à la réélection de leurs membres, mais la désignation du représentant de l'employeur dans les sociétés est une des premières difficultés rencontrées dans le fonctionnement des Comités d'Entreprise de ces sociétés.

La répartition des membres entre les différentes catégories du personnel a donné lieu à diverses réalisations. Chaque catégorie comprend un nombre de représentants en principe proportionnel à l'effectif de cette catégorie. Cependant des corrections ont souvent été apportées à cette règle.

Les ouvriers constituent, dans beaucoup d'entreprises,

une majorité parfois très importante. Cependant, dans les Comités sociaux d'Entreprise, les représentants ouvriers n'ont jamais une majorité comparable. Ils constituent au maximum la moitié des membres du Comité. Cette proportion n'est jamais dépassée ; une catégorie du personnel n'a ainsi jamais la majorité dans un Comité.

Les ingénieurs, les agents de maîtrise et les employés bénéficient de la diminution imposée à la représentation ouvrière.

Les catégories : ingénieurs et agents de maîtrise sont nettement délimitées. Dans la catégorie employés, on comprend également des techniciens comme les dessinateurs, les chimistes, les agents d'essai et de contrôle, les géomètres. Leur représentant est choisi parmi eux.

On arrive ainsi en général à une représentation du personnel assez voisine de celle-ci :

Employeur	1 représentant
Ingénieurs et Cadres	3 représentants
Agents de maîtrise	4 représentants
Employés et Techniciens....	4 représentants dont 1 représentant pour les techniciens
Ouvriers	12 représentants

Il faut cependant reconnaître que le fait de diminuer le nombre des représentants de la catégorie ouvriers détruit complètement la règle fixant le nombre des représentants d'une catégorie proportionnellement à l'effectif de celle-ci dans l'entreprise.

Prenons par exemple le cas concret d'une grosse entreprise métallurgique groupant un effectif de 3.500 membres se répartissant comme suit :

Ingénieurs et Cadres.....	60
Agents de maîtrise.....	240
Employés et Techniciens.....	550
Ouvriers	2.650
Total	<u>3.500</u>

En appliquant la règle proportionnelle et en arrondissant à l'unité supérieure les fractions, on obtiendrait :

Ingénieurs et Cadres	0,30	1
Agents de maîtrise	1,20	2
Employés et Techniciens	2,75	3
Ouvriers.....	13,25	14

Mais, en pratique, les représentants au Comité social qui comprendra 20 membres avec l'employeur se répartiront comme suit :

Employeur.....	1
Ingénieurs et Cadres	2
Agents de maîtrise.....	2
Employés et Techniciens.....	3
Ouvriers	12

On obtient ainsi comme pourcentage, d'une part du personnel dans l'entreprise et d'autre part des représentants au Comité social, les chiffres suivants qui accusent entre eux une nette différence :

	Pourcentage du personnel dans l'entreprise	Pourcentage des représentants au Comité social
Ingénieurs et Cadres	1,72 %	10 %
Agents de maîtrise.....	6,85 %	10 %
Employés et Techniciens. . .	15,71 %	15 %
Ouvriers.....	75,72 %	60 %

Cette représentation s'applique spécialement à une grosse entreprise groupant plusieurs milliers de travailleurs. Dans les entreprises à effectif moindre, la proportion est souvent la même, le total des membres variant seul.

Toutefois, les entreprises à travail spécialisé présentent un pourcentage des représentants ouvriers nettement inférieur et on rencontre souvent une répartition du personnel légèrement différente :

Employeur.....	1 représentant
Ingénieurs et Cadres.....	1 représentant
Agents de maîtrise.....	2 représentants
Employés et Techniciens.....	2 représentants dont 1 représentant pour les techniciens
Ouvriers.....	4 représentants

Le cas où les membres du Comité sont empêchés a été envisagé et résolu par les membres suppléants. Leur nombre est variable et peut atteindre celui des membres titulaires. Dans certains Comités, ils assistent aux séances. Ils ne prennent pas part à la discussion, mais, par leur présence, ils sont au courant des affaires traitées et aptes à remplacer immédiatement un membre titulaire empêché.

III. — Désignation des membres des Comités.

La loi du 4 octobre 1941 ne donne aucune précision sur la désignation des membres des Comités sociaux d'Entreprise. L'article 26 parle seulement de l'accord nécessaire du chef d'établissement. On en a déduit que l'élection ne pouvait être employée.

Le mode de désignation des Comités sociaux d'Entreprise a été la cause de très vives discussions entre les directeurs des entreprises et leur personnel. De nombreuses manières de procéder ont été utilisées. Le Secrétaire d'Etat au Travail a consacré à cette question ses circulaires du 19 novembre et du 15 décembre 1941.

En définitive, le mode de désignation a surtout varié suivant l'époque à laquelle les Comités ont été constitués.

Au début, les chefs d'entreprise sont intervenus d'une façon très directe dans la désignation des membres. Puis une réaction très nette a eu lieu. C'est, ainsi que nous allons le voir, ce qui ressort de l'examen des différents procédés qui ont été utilisés.

On a vu ainsi des chefs d'entreprise désigner eux-mêmes les membres des Comités, spécialement dans les petites entreprises. Cette manière de procéder a été heureusement rapidement éliminée. Elle n'assurait pas la représentation du personnel, elle ne répondait pas à l'idée de collaboration, elle était d'ailleurs contraire à l'esprit de la loi, comme l'a rappelé le Secrétaire d'Etat au Travail dans sa circulaire du 15 décembre 1941.

Mais un procédé très voisin lui a succédé. Une désignation initiale est d'abord faite par le personnel, soit par élection, soit par désignation à l'amiable. Une liste de candidats est ainsi établie, comprenant par exemple un nombre de noms double de celui des membres du Comité social. Elle est soumise au choix définitif du chef d'entreprise qui en élimine la moitié.

Ce procédé, comme le précédent, aboutit à des désignations tout à fait arbitraires. Le personnel est bien consulté, mais la désignation des membres du Comité appartient exclusivement en fait au chef d'entreprise. Les membres du personnel qui ont été choisis par leurs camarades, puis éliminés par le chef d'entreprise, ne manquent pas de manifester leur mécontentement et de favoriser les sentiments d'hostilité vis-à-vis du Comité social.

Aussi le personnel s'est-il montré tout à fait hostile à ces procédés dans lesquels le choix du patron intervenait en dernier ressort et on a envisagé, par la suite, un procédé nettement opposé, c'est-à-dire dans lequel ce choix ne devait se manifester qu'au début de la consultation.

Ainsi, le chef d'entreprise constitue un collège électoral parmi son personnel. Ce collège procède à son tour à l'élection ou à la désignation des membres du Comité.

Le chef d'entreprise, pour constituer ce collège, justifie son choix en s'appuyant sur certaines formules. Celle du Travail, de la Famille et de la Patrie a été la plus employée. Sont ainsi retenus les plus anciens et les plus méritants travailleurs de l'entreprise, les pères de famille nombreuse, les anciens combattants, les femmes de prisonniers.

Nous pouvons citer par exemple le cas d'entreprise dans lesquelles ont été constitués plusieurs collèges électoraux formés chacun d'une dizaine d'ouvriers. Ces collèges comprennent :

- les ouvriers les meilleurs de l'entreprise,
- les ouvriers ayant le plus grand nombre d'enfants,
- les ouvriers les plus âgés,
- les ouvriers ayant le plus grand nombre d'années de services ininterrompus dans l'entreprise,
- les ouvriers les plus jeunes à la condition qu'ils soient mariés.

Il faut remarquer qu'il n'a pas toujours été facile de se mettre d'accord sur les dix meilleurs ouvriers de l'entreprise.

Ces collèges ont choisi parmi eux un représentant qui a été désigné comme membre du Comité social.

On peut reprocher à la formule : Travail, Famille, Patrie de ne pas réaliser une représentation totale de la communauté d'entreprise qui doit comprendre toutes les catégories de fonctions. Certains ateliers et même certains services peuvent très bien ne pas être représentés. Aussi les critiques contre cette formule n'ont-elles pas manqué de se produire et la composition du collège électoral a-t-elle été étendue par les chefs d'entreprise.

Ont ainsi souvent été retenus également par les employeurs : les dirigeants des institutions sociales existant précédemment dans l'établissement, les salariés ayant rempli des fonctions syndicales ou même civiques, les délégués du personnel que la loi du 24 juin 1936 avait créés.

Mais ceci ne constitue pas encore une représentation totale de l'établissement. De plus, le chef d'entreprise, s'il est amené à constituer un collège électoral très vaste, peut cependant en éliminer volontairement certains éléments et, par cela même, le Comité social est considéré par le personnel comme une émanation trop directe du chef d'entreprise.

Ce reproche est certain. Il a toujours été formulé, quelle que soit l'étendue du collège électoral, contre ce mode de

désignation auquel le personnel des entreprises n'a jamais accordé sa confiance. Il a pourtant été fréquemment employé et, pendant l'année 1942, toutes les grosses entreprises l'ont utilisé pour la formation de leurs Comités sociaux.

Remarquons que cette attitude a pu paraître quelquefois adroite de la part de chefs d'entreprise qui ne voulaient pas rencontrer dans leurs Comités sociaux d'opposition à leurs projets. Mais elle peut également procurer de graves mécomptes.

Actuellement les membres éliminés ne peuvent que provoquer parmi le personnel un certain mécontentement à l'égard du Comité social. Quand il a pris sa décision, le chef d'entreprise a prévu ce mécontentement, mais il a trouvé que celui-ci était compensé par l'élimination du Comité d'éléments qui ne lui convenaient pas.

Par la suite, au moment de la constitution des comités sociaux locaux, les choses n'en resteront pas là. Il est très probable que les membres éliminés par les chefs d'entreprise seront désignés par les ouvriers, du fait même des motifs qui auront été la cause de leur élimination, comme délégués au comité social local. Rien ne pourra alors empêcher cette désignation.

La présence dans les comités sociaux locaux de membres du personnel écartés des Comités d'Entreprise par les chefs d'entreprise aura ainsi une très fâcheuse répercussion sur l'atmosphère de collaboration recherchée et les chefs d'entreprise seront les premiers à souffrir de cette situation.

Nous arrivons maintenant aux procédés où la décision du chef d'entreprise a été nettement tenue à l'écart et où son choix a tout au moins été limité par celui de son personnel auquel on a donné la possibilité de s'exprimer en toute liberté.

Ainsi, dans un procédé, deux listes sont constituées, l'une par le chef d'entreprise, l'autre par le personnel. Les candidats figurant sur les deux listes font partie du Comité.

En ce qui concerne le personnel, il faut remarquer que celui-ci établit plusieurs listes, une par atelier ou tout au

moins par service afin de permettre une représentation complète de l'entreprise.

Ce procédé a paru ingénieux, mais il entraîne souvent des complications et il peut même aboutir à des prises de position irréductibles de la part du chef d'entreprise ou de son personnel. L'accord devient alors absolument impossible.

Les membres du Comité peuvent également être désignés, en accord avec le chef d'entreprise, par les anciens délégués syndicaux. Il est nécessaire, pour que ce procédé puisse fonctionner normalement, qu'une grande majorité du personnel de toutes les catégories ait été syndiqué précédemment. Les chefs syndicalistes peuvent dans ce cas, être considérés comme la meilleure représentation des tendances du personnel. Ils portent souvent leur choix sur les anciens délégués ouvriers.

Mais tous ces procédés ont été successivement abandonnés et l'élection, ce mode de désignation qui au début paraissait inacceptable, est maintenant le plus répandu. C'est le seul qui ait donné entière satisfaction au personnel et les chefs d'entreprise s'y sont ralliés. Tous les renouvellements de Comités sociaux qui ont lieu actuellement et qui concernent en général des entreprises d'une certaine importance sont effectués suivant ce procédé. Aussi convient-il d'insister sur son application.

Cette élection est précédée d'un accord en vue d'en fixer les modalités. L'accord intervient entre le directeur et son personnel, celui-ci étant souvent représenté par les organisations syndicales existantes.

Cet accord fixe les conditions requises pour être électeur et pour être éligible. Dans beaucoup d'entreprises, seuls les Français sont électeurs et l'ancienneté exigée dans l'établissement est très réduite, trois mois en général, quelquefois six mois. On s'est aussi souvent reporté, pour les conditions d'éligibilité, à celles exigées des membres des bureaux des syndicats ou à celles qui avaient été fixées pour les délégués du personnel. La question de la nationalité se pose principalement dans certaines régions du nord et

de l'est de la France où les travailleurs comptent une importante proportion d'étrangers.

Le scrutin est en principe secret. Pour les ingénieurs aucune difficulté ne se présente ; même dans les plus grosses entreprises, un seul vote pour cette catégorie est possible. Il n'en est pas de même souvent pour les agents de maîtrise, ni pour les employés et les ouvriers. Pour ces derniers, un seul vote n'est même jamais possible s'il s'agit d'une entreprise où le Comité social est obligatoire, c'est-à-dire comprenant plus de 100 ouvriers.

Le problème pratique à résoudre consiste donc à réaliser le vote dans les meilleures conditions.

Examinons d'abord le cas d'entreprises de moyenne importance. Le vote du personnel par fonction professionnelle est très souhaitable lorsqu'il est réalisable ; mais il nécessite malheureusement le plus souvent un découpage difficile de l'entreprise, des ouvriers remplissant les mêmes fonctions étant disséminés dans des parties de l'établissement peut-être très éloignées les unes des autres. On est contraint, en général, à l'abandonner et le scrutin a lieu par atelier ou par fraction d'atelier. Les ateliers sont fractionnés ou groupés de façon à ce que chaque scrutin désigne un représentant.

Ce mode d'élection n'est pas employé dans les très grosses entreprises. Il conduit en effet à des votes réunissant un trop grand nombre d'électeurs. Si l'on prend le cas d'une entreprise réunissant 3.000 ouvriers et si le nombre des représentants ouvriers au Comité social est de 12, le nombre moyen des votants de chaque collège électoral sera de 250. Les ouvriers seront ainsi amenés à voter pour des candidats qu'ils ne connaissent pas et ils pourront se désintéresser des élections qui ne présenteront plus d'intérêt.

Aussi le suffrage à deux degrés est-il plus souvent utilisé. Il est même étendu à la catégorie des employés et techniciens ainsi qu'à celle des agents de maîtrise, les représentants des ingénieurs et des cadres étant seuls élus par un scrutin à un seul degré, en raison de l'effectif réduit de cette catégorie.

Si nous reprenons le cas concret que nous avons examiné précédemment d'une entreprise comprenant :

Agents de maîtrise.....	240	ayant à élire 2 re- présentants
Employés et Techniciens.....	550	ayant à élire 3 re- présentants
Ouvriers.....	2.650	ayant à élire 12 re- présentants

le scrutin du premier degré se fait par équipes.

Chaque équipe est formée de 15 à 20 membres travaillant constamment ensemble et par conséquent se connaissant parfaitement. On obtient ainsi 15 collèges primaires pour les agents de maîtrise, 35 pour les employés et techniciens et 150 pour les ouvriers.

Dans chaque équipe, les électeurs du premier degré désignent parmi eux un électeur du deuxième degré. Toute latitude leur est souvent laissée pour la modalité de cette désignation ainsi que pour le lieu et l'heure auxquels elle s'effectue. Ils doivent seulement indiquer à leur chef de service, pour une date déterminée, le nom de l'électeur désigné pour le deuxième degré.

Ces électeurs du deuxième degré sont réunis à leur tour en collèges secondaires et chaque collège élit au scrutin secret un représentant au Comité social. Les membres suppléants sont désignés d'une façon analogue.

L'élection étant le procédé qui semble devoir être à l'avenir utilisé d'une façon générale, il est intéressant d'examiner les résultats des premières expériences qui ont eu lieu dans les entreprises d'une certaine importance.

Le personnel a presque toujours porté intérêt à ces élections. Le pourcentage des votants au premier degré a été élevé. Il atteint facilement 80 % et 90 % du personnel auquel le droit de vote a été reconnu. Au deuxième degré, les abstentions sont tout à fait négligeables.

Les suffrages ont été souvent très dispersés, même au deuxième degré ; la majorité absolue a été rare. On a donc

obtenu une majorité relative dans un vote de masse, ce qui était plus intéressant qu'une majorité plus importante émanant seulement d'une minorité, résultat qui aurait vraisemblablement été obtenu par un scrutin à un seul tour.

Les changements qui se sont produits à la suite de ces votes dans les Comités sociaux d'Entreprise dont le renouvellement vient d'avoir lieu sont également dignes d'attention. On arrive à la constatation que les Comités se sont trouvés très souvent presque complètement renouvelés. Précisons que cela s'est produit même dans les cas où les anciens Comités sociaux avaient été constitués par les chefs d'entreprise dans un esprit d'assez grande impartialité. Ceci s'explique soit par le fait que le personnel avait été déçu par les résultats obtenus par les premiers Comités sociaux, soit par le fait que les chefs d'entreprise, même quand ils avaient apporté tout le soin désirable à la formation de leurs Comités sociaux, n'avaient pas su discerner des représentants ayant la pleine confiance du personnel.

On voit qu'en définitive le principe énoncé par la loi, l'accord du chef d'entreprise, n'est pas respecté dans le mode de désignation normalement utilisé.

IV. — Fonctionnement des Comités.

Le mode de fonctionnement des Comités sociaux d'Entreprise est laissé par la loi du 4 octobre 1941 à leur propre initiative.

Tous les Comités sociaux ont élaboré des dispositions assez générales qui établissent leur mode de fonctionnement. Toutefois certains Comités ont rédigé de véritables règlements intérieurs assez complets pour fixer leur administration, mais laissant de côté leur composition et leur mode de formation.

La présidence est toujours exercée par le chef d'entreprise. La difficulté que nous avons signalée à propos de la composition des Comités se retrouve en ce qui concerne les

grosses sociétés. Il s'agit de savoir si le directeur de l'usine qui exerce la présidence le fait en son nom personnel ou comme suppléant du directeur général de la société. Aucune solution définitive n'a été apportée à cette question.

Le Comité Social se réunit à dates fixes, quelquefois tous les quinze jours, mais plus souvent tous les mois.

Un ordre du jour est établi par le président. Il tient compte des opinions des membres du Comité exprimées aux réunions précédentes. Le président veille à ce que les questions ne rentrant pas dans les attributions des Comités sociaux soient éliminées.

Les réunions ont lieu, soit pendant les heures de travail, soit en dehors de celles-ci ; mais dans ce dernier cas une rémunération est allouée aux membres du Comité.

Un procès-verbal des séances est rédigé. Ce procès-verbal, ou tout au moins un extrait de celui-ci, est communiqué au personnel de l'entreprise par affichage ou insertion dans le journal de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Dans les grosses entreprises, un secrétariat est reconnu nécessaire pour enregistrer les résultats obtenus et pour réunir une documentation indispensable.

Des commissions sont formées par le Comité. Ces commissions, comme nous le verrons, sont les organes réalisateurs des Comités.

Le problème des ressources des Comités a soulevé de nombreuses discussions. La loi du 4 octobre 1941 ne reconnaît pas la personnalité aux Comités sociaux d'Entreprise comme elle le fait pour les syndicats ou pour les comités sociaux locaux, régionaux et nationaux.

Mais, comme nous l'avons remarqué précédemment, la loi n'a pas donné beaucoup de précisions sur les Comités d'Entreprise qu'elle a institués. On peut supposer que le législateur n'a pas toujours eu une idée bien nette de ce qu'il voulait créer, s'en remettant un peu aux circonstances pour préciser par la suite ce que seraient ces Comités. Signalons à ce propos que le rapport au Chef de l'Etat qui accompagne la loi ne contient aucune allusion aux Comités

sociaux d'Entreprise et que la loi elle-même n'y consacre que 4 articles dans lesquels elle pose plus de problèmes qu'elle n'apporte de précisions.

Quoi qu'il en soit, la loi n'en parlant pas, la question se pose de savoir si les Comités d'Entreprise ont la personnalité civile. On s'est accordé en général pour répondre par la négative, le Secrétariat d'Etat au Travail, dans différentes circulaires, s'étant prononcé dans ce sens. Les Comités ne pourraient donc posséder un patrimoine propre.

Rien cependant n'impose cette réponse négative. Si la personnalité n'a pas été reconnue par le texte de la loi aux Comités sociaux d'Entreprise comme cela s'est produit pour les syndicats et pour les autres comités sociaux, les attributions des Comités d'Entreprise peuvent faire apparaître cette personnalité et la rendre nécessaire.

Le texte qu'il faut considérer à ce sujet est celui du dernier paragraphe de l'article : 35. Il prévoit que les institutions sociales de toute nature créées par des particuliers ou des collectivités dans l'intérêt du personnel d'une entreprise ou des familles de ce personnel seront obligatoirement gérées par le Comité social d'Entreprise comme celles qui auront pour cadre la profession le seront par le comité social local ou régional.

A moins que cette gestion ne se réduise à un simple contrôle, la capacité juridique semble nécessaire pour l'assurer.

Donc, aucun texte de la loi n'octroyant ni ne refusant la personnalité aux Comités d'Entreprise, nous pensons que si ces Comités se développent et si la capacité juridique leur est reconnue nécessaire pour poursuivre ce développement, rien ne semble devoir s'opposer à ce que la personnalité civile leur soit attribuée.

Tout ceci ne les empêche pas actuellement de détenir des fonds. Ils peuvent se faire ouvrir un compte de chèques postaux. Les établissements de crédit admettent l'ouverture d'un compte courant au nom d'un Comité social d'Entreprise. Des ressources leur sont d'ailleurs nécessaires pour aboutir à des résultats, même s'ils ne servent que d'inter-

médiaires et se bornent à répartir celles-ci entre des associations, des œuvres ou des groupements qui peuvent avoir une personnalité distincte.

Ces ressources comprennent d'abord et surtout les subventions patronales. Toutes les entreprises, même les plus petites, possédaient avant la création des Comités sociaux, tout au moins des œuvres de bienfaisance ou de secours mutuels que la générosité des chefs d'entreprise contribuait à faire vivre. Toutes ces œuvres passant sous le contrôle du Comité social, les directions continuent leurs subventions et il faut reconnaître que cette ressource des Comités sociaux est de beaucoup la plus générale et la plus abondante. En effet, on peut dire que tous les chefs d'entreprise ont augmenté leurs subventions pour montrer l'intérêt qu'ils portaient à la mise en route et au développement de leurs Comités sociaux.

Mais ces subventions patronales aux Comités sociaux d'Entreprise ont soulevé une question d'ordre fiscal.

Jusqu'à ce jour les subventions et les dons accordés par une entreprise avaient le caractère de charges d'exploitation et pouvaient être déduits en ce qui concerne les impôts lorsqu'ils étaient consentis dans l'intérêt direct de l'entreprise ou de son personnel et à la condition que les sommes versées cessent complètement d'être à la disposition de l'entreprise. Ceci s'appliquait aux sommes versées par un employeur à son Comité social.

Cependant, au mois de novembre 1943, la direction générale des Contributions Directes faisait connaître que « les « Comités sociaux d'Entreprise n'ayant pas une personnalité distincte de l'entreprise au sein de laquelle ils sont « constitués, il n'était pas possible de considérer les sommes « affectées par l'entreprise à ces Comités comme ayant été « effectivement dépensées au profit du personnel ».

En conséquence, il fallait, pour que les subventions de l'employeur puissent être déduites des impôts, qu'elles fussent entièrement dépensées au profit du personnel au cours de l'exercice fiscal considéré ou qu'elles fussent

remises à un organisme régulièrement constitué, distinct de l'entreprise, jouissant de la personnalité juridique et ayant qualité pour administrer des fonds.

Cette clause obligeait les Comités sociaux d'Entreprise à dépenser avant le 31 décembre 1943 les subventions touchées, les employeurs ne voulant pas admettre que les libéralités faites par eux à leur Comité social ne puissent pas être déduites de l'impôt. Une démarche a été faite auprès de la direction générale des Contributions Directes pour lui demander de reconsidérer la question en tenant compte de la bonne foi des entreprises.

Par lettre du 3 janvier 1944, le Directeur général des Contributions Directes a confirmé la thèse de son administration, mais a reconnu les inconvénients que présenterait son application rigoureuse immédiate. Il s'exprime ainsi : « En vue d'éviter les inconvénients qui résulteraient
« de cette situation, mon administration est disposée à
« admettre que les sommes allouées par les entreprises à
« leur Comité social antérieurement au 31 décembre 1943
« pourront, en tout état de cause, rester comprises dans
« les frais généraux de ces entreprises pour l'établissement
« de l'impôt, à la condition expresse qu'avant le 1^{er} juin
« 1944 ces sommes aient été, soit effectivement utilisées
« par le Comité social qui les aura reçues, soit transférées
« à un organisme ayant une personnalité juridique dis-
« tincte de celle de l'entreprise versante ».

Un délai est donc accordé aux entreprises pour se mettre en règle avec les exigences de l'administration, mais on constate qu'il y a opposition entre le manque de personnalité juridique des Comités sociaux d'Entreprise et le fait pour eux de recevoir des dons ou des subventions.

Beaucoup de Comités ne se contentent pas de ces subventions et font appel à la contribution de tous les membres de l'entreprise. Cette contribution est souvent une retenue sur les salaires. Elle peut aussi être réalisée par des heures de travail supplémentaires pour lesquelles le personnel abandonne le salaire qui lui revient, ce salaire étant versé

par l'entreprise au Comité social. Une heure ou une demi-heure par semaine ont ainsi souvent été effectuées.

Le personnel a accepté assez facilement jusqu'à présent d'alimenter son Comité social par une cotisation. Mais il faut remarquer que les cotisations syndicales par contre ont été supprimées depuis trois ans. Lorsqu'elles réapparaîtraient, on se heurterait peut-être à des difficultés pour obtenir du personnel une double cotisation, celle du syndicat et celle du Comité social. Précisons d'ailleurs et le Secrétariat d'Etat au Travail a attiré l'attention sur ce point qu'il ne peut pas y avoir de prélèvement obligatoire sur les salaires ou appointements, un tel prélèvement étant illégal.

D'autre part, si l'on veut que le Comité manifeste une véritable vitalité, on a remarqué que l'on obtenait des résultats beaucoup plus intéressants lorsque le Comité ne se contentait pas de subventions de la direction, mais faisait appel à tous les membres du personnel sans exception.

V. — Réalisations des Comités.

L'article 24 de la loi du 4 octobre 1941 indique que les Comités sociaux d'Entreprise doivent « réaliser au premier « degré la collaboration sociale et professionnelle entre la « direction et le personnel ». Il indique ensuite les domaines qui lui sont interdits : « la conduite et la gestion de l'entre-« prise et les questions débordant le cadre de cette entre-« prise ». Enfin, il énumère ses attributions propres : « aider la direction à résoudre toutes les questions rela-« tives au travail et à la vie du personnel dans l'établisse-« ment ; provoquer un échange d'informations mutuel sur « toutes les questions intéressant la vie sociale du personnel « et des familles ; réaliser les mesures d'entraide sociale ».

La collaboration est provoquée d'abord par l'atmosphère même des réunions des Comités sociaux.

Il faut remarquer que jusqu'à présent, en France, lorsque des membres du personnel d'une entreprise s'étaient réunis

avec leur directeur, c'était en vue d'étudier des réclamations ou des revendications. Ces réunions avaient pour but, soit d'éviter une grève, soit de fixer les conditions d'une reprise du travail. La collaboration était totalement absente de ces réunions dans lesquelles les membres en présence n'avaient en vue que leurs intérêts personnels.

On peut donc dire que les premières réunions des Comités sociaux ont été quelque chose de tout à fait nouveau en France. D'autre part, les événements récents auxquels tous avaient été plus ou moins mêlés et les conditions de vie de tous les Français avaient apaisé les sentiments qui les avaient animés aux cours des troubles sociaux de 1936.

Les réunions des Comités sociaux d'Entreprise ont donc été au début très facilement empreintes du sentiment d'entente et de collaboration recherché par la loi.

Les chefs d'entreprise ont en général fait tout leur possible pour maintenir cet état d'esprit. Plusieurs ont pris l'habitude, aux réunions des Comités sociaux, de mettre leur personnel au courant de la vie de leur entreprise.

Ils lui ont montré les difficultés qu'elle rencontrait et les perspectives d'avenir qui se présentaient. L'état des commandes a souvent été exposé. Les modifications apportées dans l'organisation technique du travail ont été discutées, la direction trouvant également un profit des suggestions émises par les représentants du personnel. Tous se sont ainsi trouvés amenés à se rendre compte que par leur travail ils participaient à la vie même de leur entreprise et celle-ci leur est apparue comme une chose appartenant un peu à tous.

Les employeurs ont pu ainsi porter à la connaissance de leur personnel, par l'intermédiaire du Comité social, les indications et les explications dont celui-ci pouvait avoir besoin pour comprendre la vie de l'établissement et s'y intéresser. Ils ont pu aussi le tenir au courant des menaces de fermeture à redouter par suite du manque de matières premières ou de charbon, de l'obligation de réduire le nombre des heures de travail ou au contraire de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires. Les prix de revient de

l'entreprise ont même quelquefois été exposés aux réunions du Comité social pour montrer les répercussions réciproques qui s'établissent entre eux et la bonne marche de l'entreprise.

Les réunions des Comités sociaux ont également permis aux chefs d'entreprise d'exposer les problèmes de répartition de la main-d'œuvre qui, au cours de l'année 1942 et surtout au cours de l'année 1943, ont revêtu une acuité toute particulière.

Enfin les réunions des Comités sociaux ont servi à enregistrer les résultats obtenus par les commissions qu'ils avaient formées. Car on peut dire que les réalisations vraiment tangibles ont été l'œuvre des commissions.

Nous allons examiner successivement les différentes commissions que l'on rencontre en général dans tous les Comités ; certaines ont un but social, d'autres un but professionnel : ces deux buts sont ceux qui étaient en vue par les rédacteurs de la loi du 4 octobre 1941.

Commission d'entr'aide et de secours mutuels.

Toutes les entreprises possédaient, au moment de la promulgation de la loi, des sociétés d'assistance et de secours mutuels. Les membres des plus petites entreprises dont l'effectif réduit ne permettait pas l'existence et la vie de telles sociétés s'étaient groupés avec le personnel d'entreprises similaires pour arriver à constituer des groupements autonomes.

En remarquant que les Comités sociaux sont réservés aux établissements dont l'effectif est égal au moins à cent ouvriers ou employés, on peut donc dire qu'ils se sont trouvés en général en présence d'organisations déjà existantes.

Souvent des membres des Comités sociaux, de par le mode même de leur désignation, faisaient partie de la direction de ces organisations. Celles-ci avaient une vie déjà ancienne avec des statuts nettement définis. Les Comités sociaux d'Entreprise n'ont pas pu jouer, par suite, un rôle

très important. Par l'intermédiaire de leurs membres communs ils ont seulement établi une liaison entre les organismes existants et le Comité Social auquel ces organismes se sont trouvés rattachés.

Pour tout ce qui concerne les questions d'entraide ou de secours mutuels et, sur un plan général, pour tout ce qui touche les activités sociales, on rencontre, dans les entreprises d'une certaine importance, deux personnalités au rôle essentiel : l'assistante sociale et l'ingénieur social.

Pour l'assistante sociale du travail, elle est attachée soit à une seule entreprise lorsque l'importance de celle-ci est suffisante pour employer toute son activité, soit, dans le cas contraire, à un groupe d'entreprises.

La loi du 28 juillet 1942 a prescrit l'organisation de services sociaux, en faisant appel à une assistante sociale, dans les établissements qui groupent d'une façon habituelle 250 salariés au moins. « Ce service social », dit la loi, « agit « sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter « la vie personnelle des travailleurs et éventuellement en « dehors des lieux de travail pour seconder l'action des « services sociaux de la famille sur les questions qui sont « en rapport avec l'activité professionnelle ».

Une circulaire du Secrétariat d'Etat au Travail en date du 4 avril 1942 a précisé les relations qui devaient exister entre les Comités sociaux d'Entreprise et les assistantes sociales du travail. Cette circulaire insiste sur le fait que la constitution des Comités sociaux ne rend nullement inutile l'action de l'assistante sociale. Celle-ci, par sa formation et son expérience, demeure la mieux désignée pour certaines tâches, spécialement pour l'assistance individuelle, mais elle doit agir en coordination parfaite avec le Comité. Elle doit donc, conclut la circulaire, assister de droit aux réunions du Comité et y avoir au moins voix consultative.

En ce qui concerne l'ingénieur social, c'est un ingénieur détaché de son service par le chef d'entreprise pour prendre la direction de tout ce qui, dans l'entreprise, a un but social.

Ce titre a souvent été trop facilement attribué. Les tâches qui se présentent à l'activité de l'ingénieur social sont en effet diverses et multiples ; elles requièrent des qualités que ne possédaient pas toujours les titulaires. De plus, les fonctions de l'ingénieur social sont souvent mal délimitées et restent indécises. Ceci n'est pas pour faciliter sa tâche.

On peut dire qu'en général les ingénieurs sociaux manquent de formation préalable. Ils ont été nommés par leur chef d'entreprise en tenant compte des qualités dont ils avaient fait preuve précédemment mais, jusqu'à présent et sauf exception, c'est dans l'entreprise où se déploie leur activité qu'ils ont acquis les connaissances qu'ils possèdent.

Cette formation préalable est cependant souhaitable et même nécessaire. Elle ne remplacera pas les qualités qui leur sont indispensables : l'enthousiasme, le dévouement, la vocation, la connaissance des hommes en général et des ouvriers en particulier ; mais elle leur permettra de faire face à tous les cas qui se présenteront et de jouer le rôle qui leur sera plus spécialement attribué à l'avenir : celui de conseillers auprès des Comités sociaux d'Entreprise et d'agents de liaison entre ceux-ci et les services sociaux, les services médicaux et les cadres en général de l'entreprise, car les ingénieurs et les cadres ont tous un rôle social plus ou moins étendu à remplir.

La constitution des Comités sociaux ne doit donc pas diminuer l'activité de l'ingénieur social qui ne fait nullement double emploi avec celle déployée par le Comité social. Souvent d'ailleurs cet ingénieur a été choisi comme membre du Comité social et cette solution est la meilleure car, du fait même qu'il a été désigné par la direction, cet ingénieur présente les meilleures conditions pour continuer son activité sociale.

Dans les entreprises, les sociétés de secours mutuels et les sociétés d'assistance qui sont qualifiées suivant les cas de caisses d'entr'aide, de secours, de retraite ou de prévoyance fonctionnent de diverses façons.

Souvent un pourcentage variable est prélevé chaque année sur les bénéfices de l'entreprise et versé à ces caisses. Mais la forme paritaire se rencontre en général. Le personnel verse une cotisation et l'entreprise participe pour un total égal à l'ensemble des cotisations.

Cependant, dans les entreprises où rien de semblable n'existait encore et devant les difficultés des temps actuels, des caisses d'entraide ont été constituées depuis 1940. Plusieurs ont eu des débuts très modestes pour lesquels le Comité social est intervenu. Leurs premières ressources ont été le produit de la vente de bons de solidarité auprès du personnel, les entreprises versant un montant égal au total des cotisations recueillies.

Le Comité social a été bien placé pour intervenir dans la gestion de ces caisses nouvelles. Tous les cas nécessitant un secours lui sont signalés, souvent par l'intermédiaire de l'assistante sociale et c'est elle qui choisit ceux qui doivent être secourus. On peut ainsi venir en aide rapidement et discrètement.

Les sociétés de secours mutuels ont principalement pour but de constituer à chaque employé ou ouvrier une pension ou un petit capital au moment de son départ de l'entreprise. Elles permettent aussi de compléter et de majorer les indemnités journalières de maladies versées par les assurances sociales ainsi que les indemnités de maternité, les remboursements des frais médicaux et les allocations en cas de décès versées également par cet organisme.

Les conventions collectives prévoient en général que le personnel employé au mois et ayant un certain temps de présence dans l'établissement, souvent un an, reçoit intégralement son traitement pendant les premiers jours de maladie. Cette période pendant laquelle l'employé continue à percevoir son traitement est relativement importante, un mois à un mois et demi au minimum.

Le personnel ouvrier travaillant à l'heure ne bénéficie pas de cet avantage. Afin qu'il ne se trouve pas désavantagé par rapport au personnel au mois, il a souvent été convenu que la participation de la direction à la société de

secours mutuels profiterait intégralement au personnel à l'heure dont la cotisation a pu, de ce fait, être fixée au même taux que celle du personnel au mois.

Précisons enfin qu'une société de secours mutuels ne pourra effectuer des versements suffisants à son personnel que si ses frais généraux sont excessivement réduits. Elle doit par conséquent être gérée bénévolement par ceux qui en font eux-mêmes partie et l'intervention du Comité social dans cette gestion est tout à fait conforme à ses attributions.

Les conditions particulières de vie provenant des événements actuels ont d'ailleurs élargi notablement le champ d'activité de cette commission. L'aide aux prisonniers s'est immédiatement révélée comme une forme de secours toute naturelle. Elle a consisté à leur envoyer des colis et à intervenir matériellement et moralement auprès de leurs familles.

Puis sont venus s'ajouter les secours aux victimes de la guerre. Le gros obstacle a été le manque d'argent bien que l'on ait vu des chefs d'entreprise verser à leurs Comités sociaux des sommes assez considérables pour secourir les membres de leur personnel éprouvés.

Commission du ravitaillement.

Cette commission existe dans tous les Comités sociaux d'Entreprise. C'est la commission-type en ce sens que c'est elle qui a procuré au personnel des entreprises le plus de satisfaction. Les conditions de vie depuis deux ans y ont été pour beaucoup. Mais cependant, de toute façon, cette commission devait réussir car son activité rentre parfaitement dans le cadre des Comités sociaux.

Il faut d'ailleurs remarquer qu'avant la création des Comités sociaux, lorsqu'il avait été possible d'installer des coopératives d'achat pour le personnel, ces coopératives s'étaient toujours développées d'une façon très satisfaisante. Le personnel se rend compte facilement des résultats obtenus et ceux-ci ont pour effet de stimuler son zèle pour les améliorer encore.

Si, d'une façon générale, on examine les différentes institutions dont profite le personnel, on voit qu'elles sont souvent créées, financées et entretenues par le chef d'entreprise seul. Des institutions nombreuses se sont ainsi développées et une augmentation matérielle certaine de la condition du personnel en a été la conséquence. Mais les relations entre la direction et le personnel ne s'en sont pas trouvées améliorées.

Il en est tout autrement quand les membres du personnel prennent en mains la direction et le fonctionnement d'une nouvelle organisation qu'ils ont eux-mêmes créée. Il leur faut pour cela lutter et surmonter des difficultés, mais le résultat est tout différent car il constitue la récompense de leurs efforts.

Pour arriver à ce résultat, il faut d'abord que le but que l'on se propose soit réalisable avec les moyens dont on dispose, c'est-à-dire, dans le cas qui nous intéresse, sans avoir rien ou à la rigueur très peu à attendre du chef d'entreprise. Toutes les organisations ayant en vue le ravitaillement font partie de cette catégorie.

Les membres du personnel auxquels des avantages matériels très intéressants seront ainsi procurés peuvent participer d'une manière effective à leur création et à leur développement. En fondant et en animant une coopérative, ils sentent qu'ils défendent leurs propres intérêts et que cette coopérative est leur bien. La vitalité de l'organisme ainsi créé est plus grande. La participation du personnel dépasse le fait de donner seulement de l'argent. Une solidarité s'établit entre chaque membre. Le succès enfin influe sur l'atmosphère de l'entreprise.

En fait, des résultats très intéressants ont été réalisés sous la forme de groupements d'achats, de coopératives, de contrats de culture. Les principaux intéressés, c'est-à-dire les salariés eux-mêmes ont souvent abouti par leurs propres moyens, sans avoir recours aux chefs d'entreprise.

Pour les cultures collectives, le Comité social intervient très utilement, d'abord en passant des contrats avec des

cultivateurs, puis en procédant à la répartition parmi le personnel des produits de ces cultures.

Cette initiative a parfois donné lieu au début à des mécomptes. Il faut en trouver la raison, d'abord dans le manque d'expérience de certains dirigeants qui n'avaient pas la formation nécessaire pour entreprendre de telles initiatives, puis dans le fait que les mauvaises récoltes ont été générales dans de nombreuses régions françaises au cours de l'année 1942.

Mais les membres des Comités n'ont pas été découragés par ces échecs et, pendant l'année 1943, de très nombreuses entreprises ont passé des contrats portant chacun sur des centaines d'hectares. Des engagements de dépenses s'élevant à plusieurs millions de francs ont ainsi été effectués et le ravitaillement du personnel en a été considérablement amélioré.

A cette commission du ravitaillement au champ d'activité assez vaste, sont venues se rattacher d'autres commissions à objectifs plus limités. Signalons celle des jardins ouvriers et celle des cantines et popotes d'usines.

Celle des jardins ouvriers intéresse en particulier les entreprises situées en dehors des grosses agglomérations. Le Comité social intervient d'abord pour trouver des emplacements. Il est beaucoup mieux placé que ne le sont les différents membres du personnel qui rencontrent de grosses difficultés en allant individuellement à la recherche d'un emplacement particulier.

Ces emplacements disponibles trouvés, le Comité s'occupe de leur répartition, puis de celle des semences et des engrais nécessaires dont il peut envisager la cession par l'entreprise elle-même lorsque celle-ci par ses fabrications se trouve en mesure d'en fournir.

Quant à l'organisation de cantines, ce problème se rattache à celui plus général de l'alimentation des travailleurs et spécialement de ceux classés dans la catégorie des travailleurs de force que l'on rencontre en grand nombre dans les industries métallurgiques.

Les difficultés actuelles du ravitaillement ont eu de graves répercussions sur l'état de santé des travailleurs, particulièrement de ceux qui doivent effectuer un travail pénible. Sur le plan général des mesures ont été prises pour remédier à ce danger, comme l'institution des cartes de rationnement de travailleurs de force qui donnent droit à certains suppléments.

Les entreprises importantes obtiennent également des services du ravitaillement, pour leur personnel, des attributions spéciales de denrées. Le Comité social d'Entreprise intervient utilement pour leur répartition qui ne doit pas en effet se faire d'une façon uniforme. Certains travailleurs, par suite de l'effort physique qui leur est demandé, doivent être avantagés et le Comité social est bien placé pour déterminer les rations supplémentaires allouées à ceux-ci.

Mais ces mesures ne sont pas suffisantes et, dans de nombreuses entreprises, des cantines ont été constituées pour permettre au personnel de prendre sur place un ou même deux repas journaliers.

La création de cantines a eu d'heureuses conséquences. Elles ont permis de combattre la déficience physique des travailleurs, mais elles ont aussi amélioré le climat social de l'entreprise. Cette institution présente donc un intérêt social évident.

Au début, les cantines ont toujours eu le caractère d'une institution patronale gérée par le chef d'entreprise avec du personnel appointé par lui. Reconnaissons qu'elles ont souvent conservé ce caractère.

Mais la loi du 9 septembre 1942 a prévu que les cantines d'usine pouvaient être constituées sous la forme de coopératives de consommation. Rien ne s'oppose à ce que les Comités d'Entreprise entreprennent cette constitution ; mais, ainsi que nous venons de le dire, le cas général est leur création et leur gestion par le chef d'entreprise, le rôle du Comité social se réduisant à celui de collaborateur de ce dernier.

En effet, l'organisation et le fonctionnement d'une cantine représentent une grosse dépense. Le prix auquel les

repas sont offerts aux travailleurs est nettement inférieur au prix réel de ces repas. Le chef d'entreprise doit donc faire un effort financier important pour combler cette différence. Comment le Comité social pourrait-il le faire ?

Cependant certaines cantines sont gérées par le Comité social de l'entreprise. Celui-ci nomme une commission chargée de cette gestion. Le cas s'est présenté, et il peut être retenu comme exemple intéressant, d'une commission dont les membres sont renouvelables à intervalles rapprochés, trois ou six mois, de sorte que de nombreux membres participent tour à tour à l'administration de l'œuvre.

Signalons enfin que le gouvernement a accueilli très favorablement l'idée des cantines d'entreprise. Une décision ministérielle du 23 mars 1942 les a exonérées sous certaines conditions de la contribution des patentes, de la taxe à la production et de la taxe sur les transactions. Plus récemment, une nouvelle décision ministérielle du 19 mars 1943 a admis l'exonération non seulement en faveur des cantines créées au sein d'une seule entreprise, mais encore au profit de celles organisées entre plusieurs entreprises et, ce qui nous intéresse spécialement, de celles qui sont constituées sous la forme de sociétés coopératives de consommation dans le cadre de la loi du 9 septembre 1942.

D'autre part, les conditions auxquelles est subordonnée l'exonération dont elles bénéficient sont actuellement les suivantes :

le prix des repas doit être inférieur aux prix pratiqués par les restaurants similaires exploités commercialement et le fonctionnement de la cantine ne peut en aucun cas aboutir à la réalisation d'un bénéfice ;

l'accès de la cantine doit être réservé exclusivement au personnel de l'entreprise ;

l'activité de la cantine doit être rigoureusement limitée à la préparation de mets à consommer sur place ou de rations à emporter ;

les opérations de la cantine doivent faire l'objet d'une comptabilité spéciale aussi bien au point de vue financier qu'au point de vue des denrées ;

la gestion doit être assurée par un comité composé de trois groupes égaux de membres formés par la catégorie : employeur, par les catégories : ouvriers et employés et par les catégories : agents de maîtrise, ingénieurs et cadres administratifs et commerciaux.

Les cantines d'entreprise présentent donc un réel intérêt et des résultats très encourageants ont été obtenus, mais le rôle des Comités sociaux d'Entreprise dans ces réalisations n'a été jusqu'ici qu'accessoire.

Commission des logements.

Cette commission joue un rôle important dans les grosses entreprises où des logements sont mis par la direction à la disposition du personnel.

Des difficultés se sont élevées au début. Certaines entreprises ont rangé la question des logements dans celles ne rentrant pas dans les attributions des Comités sociaux, les logements mis à la disposition du personnel représentant une part de l'actif immobilier des entreprises. Cette façon de voir a été critiquée, puis en général abandonnée. Dans tous les cas, les chefs d'entreprise ont accepté les suggestions des membres des Comités sociaux.

La question qui se pose en la matière n'est pas tant la décision de construire ou de ne pas construire des logements, mais leur répartition, ceux-ci une fois construits. Les plus grosses entreprises ne disposent en effet jamais de logements suffisants pour tout leur personnel, même si l'on élimine le personnel propriétaire lui-même d'une maison et y demeurant.

Les deux cas délicats que l'on rencontre le plus souvent sont, d'une part les familles nombreuses gardant un logement trop grand quand leurs enfants se marient et quittent le foyer paternel, d'autre part les retraités et les veuves d'ouvriers qui ne veulent pas quitter le logement qui leur avait été concédé, à eux ou à leurs maris.

La direction des entreprises a eu tout intérêt à voir les Comités sociaux s'intéresser à cette question. Ceux-ci, com-

posés de membres du personnel de l'entreprise, sont mieux placés que la direction pour prendre une décision et surtout pour la faire accepter plus facilement par les intéressés

La question du prix des loyers a été également souvent discutée par les Comités sociaux, mais cette question est certainement du ressort de la direction des entreprises. Celle-ci, étant données les conditions et les tendances actuelles du prix de la vie, ne voulant d'autre part s'imposer de trop lourds sacrifices, est amenée à relever périodiquement le prix de ses loyers devenus trop bas. Sa tâche lui est facilitée si l'avis du Comité social est conforme au sien pour montrer aux locataires que des loyers trop bas ne permettent ni entretien, ni améliorations, le personnel ouvrier étant le premier intéressé à ces améliorations. De plus les entreprises ne peuvent faire bénéficier d'avantages particuliers une partie seulement de leur personnel.

Aussi les barèmes d'augmentation des logements ouvriers ont-ils souvent été adoptés, avant d'être appliqués par les Comités sociaux d'Entreprise. Certains enfin ont fait plus encore, créant des comités d'études ayant en vue la construction de nouvelles habitations et des caisses de compensation pour les vieux ouvriers qui doivent quitter les cités des entreprises.

Commission des loisirs.

Cette commission se rencontre dans la plupart des Comités sociaux d'Entreprise. La question des loisirs avait été mise en avant en 1936. Des excès avaient peut-être été commis ; cependant il est certain que les entreprises ont tout intérêt à ce que leur personnel ne soit pas abandonné en dehors des heures de travail.

Sous la dénomination générale de loisirs on peut distinguer différentes activités assez variées.

Les sports sont encouragés par tous les Comités sociaux. Le personnel des entreprises, poussé par ses goûts personnels et par les tendances actuelles y consacre une grande

partie de ses loisirs, une trop grande partie ont dit certains. Il faut cependant reconnaître qu'on aura fait beaucoup pour la régénération physique et morale de la jeunesse française quand on aura donné à la classe ouvrière les moyens de se livrer quelques heures par semaine à des exercices physiques qui lui procureront la santé, la force et la discipline qui lui sont indispensables.

Mais l'activité des Comités sociaux se tourne aussi vers d'autres distractions. Des bibliothèques et des salles de lecture ont été installées par de nombreuses entreprises, permettant le délassement du personnel tout en augmentant sa culture générale. De véritables sections artistiques ont été également créées sous l'égide des Comités sociaux.

Signalons enfin les fêtes organisées au sein des entreprises, fêtes de Noël ou du premier mai et les promenades qui permettent la camaraderie entre patrons et salariés, tout en donnant lieu à des conférences instructives.

Pour la période des congés, rien n'a été entrepris jusqu'à présent pour permettre au personnel de tirer de ses congés le plus grand profit. Les grandes réalisations qui avaient été faites en ce sens à l'étranger n'ont pas été appliquées en France. Il faut reconnaître d'ailleurs que les circonstances actuelles ne s'y prêtaient pas. La mise sur pied de voyages organisés, de centres de séjour ou de maisons d'accueil présente actuellement trop de difficultés.

Seules les colonies de vacances pour les enfants du personnel des entreprises, déjà assez répandues précédemment, se sont développées d'une façon très importante, encouragées par le gouvernement et par les événements. Les Comités sociaux ont obtenu pour leur réalisation l'appui d'œuvres d'intérêt général gérées par les pouvoirs publics.

A l'actif de cette commission se rattache également la création ou le développement des journaux d'entreprise bien que les événements n'aient pas été très propices à cette initiative.

Les Comités sociaux de la plupart des entreprises d'une

certaine importance ont prévu la publication de journaux. Mais ces projets ont rarement abouti. Cependant, les quelques réalisations qui ont eu lieu l'ont prouvé, un journal d'usine peut avoir une influence très grande pour donner à un personnel nombreux l'idée de la communauté d'entreprise.

D'une façon générale toutes les sociétés et toutes les associations aux buts les plus divers ont toujours attaché une grande importance à faire parvenir à leurs membres une revue, un journal ou tout au moins un bulletin pour leur rappeler les idées ou le but qui les unissaient. Les entreprises doivent suivre cet exemple.

Un journal intéressant obtiendra toujours un vif succès auprès du personnel. Les matières ne manqueront pas pour sa rédaction : les faits locaux, la marche de l'établissement, les incidents et les accidents, les informations du Comité social d'Entreprise, les nouvelles des membres de l'entreprise prisonniers ou absents, des informations générales sur la politique économique et sociale, des chroniques sur le ravitaillement, le jardinage et l'apprentissage, un bulletin familial, des conseils de puériculture, une rubrique sportive, une nomenclature des décisions gouvernementales intéressant l'entreprise ou ses membres.

Les Comités sociaux ont trop facilement invoqué les conditions actuelles pour ne pas donner suite au projet qu'ils avaient souvent formé de publier un journal. C'est une réalisation qu'ils auraient tort d'abandonner car on doit en attendre beaucoup pour créer l'union entre les différents membres de l'entreprise.

Commission de formation professionnelle et d'apprentissage.

Avec cette commission nous abordons l'examen de celles ayant un but professionnel.

Certains employeurs ont au début dénié aux Comités sociaux d'Entreprise le droit de s'occuper de cette question. Cependant, dans son discours du premier mai à Commeny, le Maréchal Pétain n'avait pas oublié de mention-

ner l'apprentissage parmi les questions que, dans chaque entreprise, il voyait administrées pour le plus grand profit de tous par des réunions de patrons, de techniciens et d'ouvriers.

Par la suite, l'apprentissage est toujours resté sous le contrôle étroit des employeurs et les Comités sociaux n'ont fait en général qu'émettre des avis, mais ces avis n'ont pas été inutiles.

Le décret du 24 mai 1938 avait rendu obligatoire dans un certain nombre de métiers un apprentissage méthodique et complet. On peut dire que toutes les industries que nous étudions rentrent dans cette catégorie. Plus récemment la loi du 27 juillet 1942 relative à l'organisation de l'apprentissage dans les entreprises est venue compléter les dispositions générales arrêtées avant la guerre.

Cette loi confirme le principe d'obligation que le décret du 24 mai 1938 avait posé et qui avait reçu un commencement d'application par le décret du 3 novembre 1939 fixant le pourcentage entre le nombre des apprentis et celui des employés et ouvriers qualifiés dans les entreprises relevant de la métallurgie et du travail des métaux. Elle prévoit la création de groupements professionnels locaux ou régionaux, en vue d'une organisation collective de l'apprentissage.

Chaque chef d'entreprise est tenu de s'affilier à un tel groupement. Cependant la loi lui donne également le droit d'organiser l'apprentissage dans le cadre de son établissement à condition que l'organisation créée soit reconnue suffisante par le groupement et que les apprentis soient soumis aux examens prévus par la législation en vigueur.

Il faut reconnaître que depuis longtemps l'enseignement technique a été négligé en France. Il n'est pas exagéré de dire que notre pays traverse une crise grave en matière de formation professionnelle et que les mesures prises jusqu'ici pour y remédier ont été insuffisantes. Le patronat semble avoir méconnu l'importance du problème puisqu'il n'a rien fait en général pour y remédier.

Depuis 1940, on s'est ressaisi et on a compris que c'était

sur la formation donnée aux jeunes que reposait l'avenir d'un pays. On s'est rendu compte que, pour résoudre le grave problème de la main-d'œuvre qui se posera en France, la quantité devra être remplacée par la qualité. D'autre part, l'apprentissage permet au travailleur de devenir un ouvrier qualifié et de prétendre par la suite à un poste de chef. Si donc il est nécessaire pour l'économie générale du pays, il est aussi avantageux pour les intéressés.

Tout ceci est maintenant devenu évident mais beaucoup reste encore à faire pour aboutir. L'entreprise et plus spécialement son Comité social ont un rôle à jouer en la matière, soit lorsque l'apprentissage est organisé par l'entreprise elle-même, soit au moment de l'arrivée à l'usine des jeunes apprentis qui auront été formés dans un centre régional d'apprentissage. La situation qui sera faite à ces jeunes apprentis lors de leurs premiers contacts avec l'usine où doit se développer leur activité présente une double importance, d'abord pour les apprentis eux-mêmes, puis comme action de propagande auprès de la masse dans laquelle pourra se développer le goût et le désir de l'apprentissage.

Commission d'hygiène et de sécurité.

Le rôle de cette commission est très effacé. Le Secrétaire d'Etat au Travail est pourtant intervenu en la matière pour en permettre le développement.

Un décret du 4 août 1941 avait prévu la constitution obligatoire de comités de sécurité dans certains établissements définis. Un grand nombre d'entreprises des industries de la sidérurgie et des métaux non ferreux rentrait dans cette définition. Ces comités devaient étudier les risques d'accidents et de maladies professionnelles auxquels les travailleurs occupés dans l'établissement étaient exposés et chercher à améliorer les conditions de sécurité du travail.

D'autre part, la loi du 4 octobre 1941 postérieure confie aux Comités sociaux d'Entreprise le soin d'aider la direction

à résoudre toutes les questions relatives au travail et à la vie du personnel de l'établissement.

Pour préciser les situations respectives de ces deux organismes, le Secrétariat d'Etat au Travail, dans une circulaire du 1^{er} février 1943, a ordonné le rattachement des comités de sécurité aux Comités sociaux d'Entreprise. Le comité de sécurité forme une commission du Comité social.

Dans le cas où le comité de sécurité ne comprend pas de membres du Comité social, le comité de sécurité pouvant, d'après le décret du 4 août 1941, faire appel à la collaboration de toute personne qui lui paraît qualifiée s'adjoint un ou plusieurs membres du Comité social. Ainsi l'organisation de la sécurité rentre pleinement dans les attributions du Comité social d'Entreprise.

La même circulaire recommandait également aux chefs d'entreprise de réaliser la fusion du comité de sécurité et du comité d'hygiène qui avait pu être constitué en application d'une recommandation en date du 1^{er} juin 1940.

Cette circulaire, ainsi qu'on le voit, donne aux Comités sociaux d'Entreprise tous pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité, mais il faut reconnaître que les travailleurs n'apportent pas à ces questions l'intérêt qu'ils devraient.

Cependant la surveillance et la protection médicales des travailleurs sont plus que jamais nécessaires. Veiller à la santé des ouvriers c'est contribuer à l'amélioration du rendement industriel et parer à la crise des effectifs qui menace la production, mais c'est aussi un devoir social tout en diminuant la charge représentée par les lois d'assistance.

L'état actuel des travailleurs laisse beaucoup à désirer au point de vue de la santé. Les événements de ces dernières années et les restrictions alimentaires ont eu de lourdes répercussions sur l'état physique des ouvriers. Les constatations faites par les services médico-sociaux organisés dans les entreprises montrent que cette situation tend à s'aggraver.

Les renseignements fournis par les caisses d'assurances sociales sont du même ordre. Le nombre des pensions accordées par les caisses invalidité est en augmentation

constante et parmi elles, celles octroyées pour tuberculose s'accroissent chaque année depuis 1939.

Il est donc indispensable de prendre toutes les mesures propres à améliorer l'état sanitaire des travailleurs et de rechercher les moyens de maintenir ceux-ci en bonne santé. Une attention particulière doit être apportée aux maladies professionnelles, c'est-à-dire à toutes celles que l'on peut contracter du fait des conditions du travail.

Les Comités sociaux d'Entreprise, par l'intermédiaire des services médico-sociaux, ont donc à remplir un rôle très important. Les travailleurs doivent être soumis à une surveillance médicale suivie, au moyen d'examens périodiques portant sur leur état pathologique, physiologique et même psychologique. Ces examens permettent un dépistage efficace des maladies. L'établissement d'un carnet de santé doit être également recommandé et ces mesures constituent la meilleure protection médicale de l'ouvrier.

Rappelons que la loi du 28 juillet 1942 relative à l'organisation de services médicaux du travail décide que des services médicaux doivent être organisés dans les établissements, organisation variable suivant le nombre des salariés occupés d'une façon habituelle et la circulaire du Secrétariat d'Etat au Travail du 22 juin 1943 précise que lorsqu'il existe un médecin d'usine et, pour les entreprises de plus de cent ouvriers le cas est général, il assiste de plein droit aux séances du Comité social d'Entreprise.

Commissions techniques.

Ces commissions sont celles auxquelles il appartient tout spécialement d'aider la direction des entreprises à résoudre toutes les questions relatives au travail du personnel dans l'établissement. Ces questions rentraient jusqu'à présent dans les attributions des délégués du personnel.

Ceux-ci ont été créés par la loi du 24 juin 1936 et leur statut a été précisé par les décrets du 12 novembre 1938 et du 10 novembre 1939. Rappelons que des délégués du personnel avaient été institués en 1917 dans certains établis-

sements travaillant à des fabrications d'armement et cette institution avait donné de bons résultats.

La loi du 24 juin 1936 qui concernait les conventions collectives du travail se contentait d'indiquer que les conventions collectives devaient obligatoirement contenir des clauses instituant des délégués dans les établissements de plus de dix personnes.

Par la suite, il a paru nécessaire de donner aux délégués du personnel un statut légal. Tel fut l'objet du décret du 12 novembre 1938.

Ce décret fixe d'abord le rôle des délégués. Il faut distinguer à ce sujet ce que le législateur a eu comme but en établissant leur statut et ce qui a été réalisé, c'est-à-dire le rôle précis qui leur a été attribué par les textes.

On a semblé prévoir pour eux des attributions très étendues puisque, pour tout ce qui concerne les conditions du travail, ils devaient faciliter aux chefs d'entreprise la connaissance des besoins des travailleurs et permettre ainsi la solution amiable des différends qui pouvaient se produire. C'est du moins ce que laisse penser le rapport au Chef de l'Etat qui accompagne le décret.

Mais si l'on se reporte ensuite au texte même du décret, on voit que les délégués ne sont plus chargés que de présenter ou de transmettre à la direction les réclamations d'ordre individuel ou d'ordre collectif relatives aux conditions du travail qui n'auraient pas été directement satisfaites. Ils peuvent en outre entrer en rapport avec le service de l'inspection du travail.

Pratiquement les délégués ne font que transmettre à la direction des réclamations. On ne peut pas distinguer quelque chose qui ressemble à de la collaboration dans leurs rapports avec les chefs d'entreprise. Ceux-ci ne les consultent pas, ne leur demandent pas des avis ou des suggestions. Le terme employé par le décret indique nettement leur situation : le chef d'entreprise est tenu de les « recevoir » périodiquement.

Néanmoins il faut insister sur l'acte très important qu'à constitué l'institution de délégués ouvriers dans les entre-

prises. Ils représentaient un élément essentiel des relations du travail. Ils permettaient au personnel de se faire entendre de la direction et ceci n'existait pas précédemment.

Le décret du 12 novembre 1938 fixe également le mode d'élection des délégués. Ils sont élus par les salariés des deux sexes, de nationalité française, âgés de 21 ans accomplis, travaillant depuis trois mois au moins dans l'établissement et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles numéros : 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont éligibles les électeurs âgés de 25 ans accomplis, sachant lire et écrire, travaillant dans l'établissement sans interruption depuis un an au moins.

En ce qui concerne les élections, le principe du vote à bulletin secret et sous enveloppe fut établi et les modalités des opérations électorales furent précisées par un décret en date du 25 février 1939.

Quant au décret du 10 novembre 1939 relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités, il n'a nullement pour but de modifier le précédent statut des délégués. C'est un décret de circonstance. Certains délégués avaient des attaches trop étroites avec les organisations politiques qui venaient d'être dissoutes par le gouvernement. D'autre part, il ne parut pas possible, étant donnés les événements, de procéder à des élections, tout devant être fait pour éviter une agitation quelconque. Plusieurs modifications importantes furent ainsi apportées.

Le mandat des délégués du personnel alors en fonction prit fin et l'élection fut supprimée comme mode de désignation des nouveaux délégués. Seuls, les établissements occupant au moins cent salariés possédèrent des délégués et ceux-ci furent désignés par les soins des organisations ouvrières légales les plus représentatives, à raison de trois titulaires et trois suppléants jusqu'à 1.000 salariés et de deux titulaires et deux suppléants par tranche supplémentaire de 1.000 salariés.

Les mêmes conditions furent maintenues pour pouvoir

être désigné comme délégué, avec en plus l'obligation de n'avoir appartenu à aucune des formations visées par le décret-loi du 26 septembre 1939.

Aucune modification par contre ne fut apportée à leurs attributions.

Depuis la loi du 4 octobre 1941, la question s'est posée de savoir ce qu'était devenue la situation des délégués du personnel. De nombreuses discussions ont eu lieu à ce sujet.

Il est certain que les délégués du personnel, quand il en existe, sont maintenus dans les entreprises dont l'effectif n'atteint pas cent ouvriers ou employés puisque, dans cette catégorie d'entreprises, le Comité social n'est que facultatif.

Pour les entreprises dans lesquelles le Comité social est obligatoire, la loi du 4 octobre 1941 n'abroge pas expressément les décrets instituant les délégués du personnel puisque, d'après son article 80, ne sont abrogées que les dispositions contraires. Il n'y a pas non plus incompatibilité absolue entre ces décrets et la loi du 4 octobre 1941. Enfin les attributions des délégués et celles des Comités sociaux ne sont pas absolument identiques. Comme nous l'avons vu, les délégués n'ont qu'une fonction de revendication; les Comités sociaux au contraire exercent une fonction de collaboration.

On ne saurait donc pas plus parler d'abrogation tacite que d'abrogation expresse et on pouvait donc admettre la coexistence, même dans les entreprises groupant plus de cent ouvriers ou employés, des délégués du personnel et des Comités sociaux.

Cette question a été reprise par le Secrétariat d'Etat au Travail dans une circulaire du 23 juillet 1943. Cette circulaire admet le principe de la substitution des Comités sociaux aux délégués du personnel, mais distingue le cas des Comités sociaux définitifs, c'est-à-dire ayant reçu l'agrément du comité social local comme le prescrit la loi et celui des Comités sociaux provisoires.

En ce qui concerne les premiers, le Secrétariat d'Etat au Travail déclare que les attributions antérieurement exercées par les délégués du personnel seront recueillies par les Comités sociaux. Il admet donc la suppression de ces délégués dans tous les établissements où des Comités sociaux définitifs auront été constitués, que cette institution soit obligatoire ou facultative.

Pour les Comités sociaux provisoires, les seuls actuellement en exercice, ils ne recueillent les attributions des délégués que s'il apparaît avec certitude que leurs membres présentent pour l'exercice de ces attributions des garanties au moins équivalentes à celles offertes par les délégués désignés en application du décret du 10 novembre 1939. Et le Secrétariat au Travail indique les conditions auxquelles devront satisfaire les Comités sociaux pour présenter ces garanties.

Le Comité social provisoire devra présenter un caractère de sincérité incontestable. Ce caractère sera acquis dans chacun des cas suivants :

lorsque les organisations syndicales représentatives auront donné leur accord à la composition du Comité social ;

lorsque tous les délégués en fonction auront été appelés à siéger au sein du Comité social ou auront donné leur accord pour transférer leurs attributions au Comité ;

lorsque les membres du Comité social auront été effectivement désignés par voie d'élection et à condition que les deux tiers au moins du personnel aient participé à cette désignation.

De plus le Comité social provisoire, pour qu'il puisse assurer efficacement sa mission, devra s'inspirer des règles fixées par les textes relatifs aux délégués du personnel pour assurer une liaison étroite entre les salariés et leurs représentants. Ces textes visent surtout le nombre des délégués et leur répartition entre les différents ateliers.

C'est au service de l'inspection du travail qu'il appartient de contrôler si les Comités sociaux provisoires remplissent bien les conditions de sincérité et de composition réclamées.

A l'origine, il est certain que de nombreux Comités sociaux ne présentaient pas les garanties demandées, mais actuellement, avec les changements qui sont intervenus dans le mode de désignation de leurs membres, rien ne s'oppose à ce que les Comités sociaux se substituent aux délégués du personnel.

Les différentes commissions techniques composées par le Comité social ont donc un champ d'activité assez vaste. Les résultats obtenus ont cependant été quelconques, quel que soit le domaine où ces commissions se sont exercées :

conditions du travail,
organisation du travail,
lutte contre le gaspillage,
mode de rémunération.

Précisons à ce sujet que les attributions professionnelles des Comités sociaux sont difficiles à définir. Il est délicat de fixer exactement où elles commencent et où elles finissent.

Si l'on prend par exemple la question des salaires, on trouve des entreprises où la commission technique du Comité social est habilitée à connaître et à discuter de tout ce qui concerne les salaires, même de leurs montants. C'est un cas très rare, mais il existe. A l'opposé, certains chefs d'entreprise se réservent toutes les questions se rapportant aux salaires, même celles des modes de rémunération ou d'équivalence entre les salaires aux pièces et les salaires aux temps, pour l'examen et la discussion desquelles le Comité social est parfaitement désigné.

D'autre part, beaucoup de problèmes professionnels dépassent le cadre de l'entreprise. Nous avons vu le cas de l'apprentissage, tout au moins dans les entreprises moyennes. Il en est résulté que les Comités sociaux, poussés également par les circonstances qui ont mis en avant les problèmes d'ordre social, n'ont que très peu abordé les questions du travail et de la vie du personnel dans l'éta-

blissement, c'est-à-dire tout ce qui concernait leur rôle professionnel et cette attitude est certainement, comme nous le verrons, une cause de l'indifférence qu'a témoignée la masse des ouvriers vis-à-vis des Comités.

Examinons cependant les cas où les Comités sociaux ont rendu des services.

Une question relative aux salaires s'est posée au cours de l'année 1943. Un arrêté du Secrétariat d'Etat au Travail en date du 21 juin 1943 a fixé les salaires des ouvriers occupés dans les établissements ressortissant aux industries de la transformation des métaux.

Pour l'application de cet arrêté, les diverses activités professionnelles des ouvriers sont provisoirement classées en six catégories et ultérieurement une répartition du personnel en huit catégories définitives doit être étudiée.

Les Comités sociaux ont souvent été consultés au sujet de la répartition des ouvriers dans ces six catégories provisoires car cette répartition ne s'est pas toujours faite facilement ni sans soulever des difficultés. C'est en effet un problème assez délicat que celui de vouloir délimiter exactement les activités professionnelles ; aussi les indications données par l'arrêté du 21 juin 1943 ont-elles dû être précisées et adaptées.

La précision était nécessaire en ce qui concerne les termes employés car il est peu aisé d'exprimer parfaitement par des mots la nature, la difficulté ou la qualité d'un travail ; il en est de même en ce qui concerne les conditions requises pour pouvoir l'exécuter : formation professionnelle préalable, connaissances théoriques et professionnelles, aptitude physique, habileté, pratique, expérience, sens des responsabilités.

Une adaptation des termes de l'arrêté au cas particulier de chaque entreprise était également indispensable. L'arrêté était général et ne pouvait s'appliquer immédiatement à toutes les sortes d'entreprises.

L'intervention des Comités sociaux dans ces deux domaines a permis au personnel de donner son avis dans cette

classification et on a pu ainsi arriver à des solutions plus justes et plus équitables.

D'autre part certains Comités ont contribué à élaborer avec la direction un horaire satisfaisant pour le travail dit « à feu continu », indispensable dans certaines grosses entreprises où la marche de hauts fourneaux exige un travail ininterrompu la nuit, les dimanches et les jours de fête. Le nombre d'équipes, les heures de travail de ces équipes ont pu être ainsi fixés, d'accord avec les représentants des travailleurs et de façon à leur donner satisfaction dans la mesure du possible.

Dans d'autres entreprises, l'organisation du travail a pu être établie sur des bases nouvelles, en accord avec le personnel. Ainsi, sur le désir de celui ci, la formule dite de la journée continue, c'est-à-dire ne comportant pas en principe d'arrêt entre le commencement et la fin du travail, a été instaurée.

Les changements d'horaires au début de l'été et au début de l'hiver ont également été discutés. De même, pour l'organisation du service pendant les heures d'alerte ainsi que pour les consignes de défense passive et l'installation d'abris pour le personnel. De même également la question des vêtements de travail pour lesquels les conditions actuelles ne permettent de donner satisfaction qu'à une partie du personnel et celle des paires de chaussures mises par les pouvoirs publics à la disposition de l'entreprise à charge pour elle de les répartir parmi son personnel.

Signalons aussi la fixation des dates des congés payés et leur échelonnement de façon à ne pas désorganiser le travail.

Les Comités sociaux ont également été consultés mais, il faut le reconnaître, bien rarement pour tout ce qui concerne l'application des lois et des conventions collectives ainsi que pour l'élaboration des règlements d'ateliers, d'avantage pour leur application.

Nous voulons enfin attirer l'attention sur ce qui a été fait

pour susciter auprès du personnel l'esprit de collaboration à la marche de l'entreprise. En vue d'augmenter le rendement du travail, plusieurs Comités sociaux ont envisagé le système de la « boîte aux idées ». Ce système dont l'origine doit être recherchée aux Etats-Unis consiste à recueillir dans des boîtes installées en différents points d'une usine ou d'une entreprise les suggestions que le personnel aura bien voulu y déposer.

Ce système a en général éveillé la curiosité des employés et des ouvriers. La « boîte aux idées » a recueilli, pendant un certain temps, quelques suggestions puis tout est tombé petit à petit dans l'oubli. Le résultat pratique a été très faible et tout permet de supposer que ce système qui a paraît-il fait ses preuves aux Etats-Unis donnera lieu en France à des désillusions.

Il nous semble que les Comités d'Entreprise qui cherchent à intéresser leur personnel au rendement de leur entreprise devraient plutôt se tourner vers l'organisation d'un véritable service chargé de recueillir les suggestions que les ouvriers peuvent fournir au sujet de l'amélioration du travail.

Le but est d'augmenter le rendement des ouvriers en luttant contre le gaspillage et contre la mauvaise utilisation de l'outillage, des matières premières et de la main d'œuvre, c'est-à-dire sans augmenter la durée du travail ni par suite les charges de l'entreprise. Il y a intérêt dans cette question à prendre l'avis du principal intéressé, l'ouvrier et d'obtenir sa collaboration.

Mais il est logique et équitable de lui tenir compte des améliorations qui auront été réalisées grâce à lui. Un système anonyme comme la « boîte aux idées » qui empêche toute récompense nous semble donc devoir être écarté car il n'est pas susceptible de modifier l'état d'esprit des ouvriers et de les amener à collaborer. Il ne favorise que les hésitants, les timides et, sauf exception, ce ne sont pas eux qui émettront des suggestions vraiment intéressantes.

La moindre indication utile ou simplement intéressante doit être récompensée sans délai. Cette récompense modi-

fiera rapidement l'attitude des ouvriers qui s'étaient tenus jusqu'ici dans une réserve passive. Ce système a été pratiqué en Allemagne et les résultats ont été encourageants.

On ne récompense pas un travail mais un effort d'observation, de réflexion, d'imagination. L'ouvrier est ainsi amené à réfléchir dans l'accomplissement de son travail. Celui-ci n'est plus ramené à un simple geste mécanique. Le travail réfléchi donne, par lui-même, des résultats plus satisfaisants, sans compter ceux qui seront obtenus par la mise en pratique des suggestions.

Ces suggestions des ouvriers concernent les questions les plus diverses : en dehors de la lutte contre le gaspillage sous forme de meilleure utilisation et d'économie de matières premières ou d'énergie, les améliorations portent sur les défauts de l'outillage, l'organisation du travail, les moyens à employer pour lutter contre les défauts de fabrication et pour éviter les accidents.

Des mesures générales peuvent également être préconisées, mais le cas est plus rare. C'est dans sa sphère particulière que l'ouvrier peut avoir des idées personnelles qui présenteront un intérêt pour l'ensemble de l'entreprise. Le point de vue du personnel subalterne, très différent de celui du chef d'entreprise, permet d'attirer l'attention de ce dernier sur des améliorations qu'il n'avait pas envisagées.

En définitive, ce système de suggestions favorise la collaboration active de chaque membre du personnel d'une entreprise. Il développe la réflexion, l'initiative et même la responsabilité. Il tend au même but que la « boîte aux idées » mais, plus réaliste, il doit donner de meilleurs résultats et mérite par conséquent d'être expérimenté.

Commission de qualification.

Cette commission professionnelle est celle dont le rôle a paru le plus intéressant aux travailleurs, tout au moins dans un certain nombre d'entreprises.

Dans les grosses entreprises métallurgiques où le personnel comprend une grande proportion de simples ma-

nœuvres, cette question a souvent laissé les travailleurs indifférents. Mais il n'en est pas de même dans les entreprises comprenant un grand nombre de spécialistes

La qualification, c'est la reconnaissance officielle de la capacité professionnelle d'un travailleur. Elle suppose également des qualités intellectuelles, physiques et morales et elle tient compte des risques professionnels. Elle s'applique aussi bien à l'apprenti, à l'ouvrier ordinaire et au technicien.

Jusqu'à présent, cette question avait été laissée de côté. Les syndicalistes avaient commis l'erreur de réduire constamment les différences qui existaient jadis entre les simples ouvriers et les ouvriers qualifiés. Par des augmentations de salaires uniformes, par des formules très discutées sur le pouvoir d'achat minimum, on était arrivé au nivellement des travailleurs au niveau de la plus basse catégorie professionnelle.

Pourtant les avantages de la qualification sont certains, avantages matériels et moraux, aussi bien pour le travailleur que pour le chef d'entreprise.

Avantages matériels pour le salarié dont le salaire est déterminé par son degré de qualification. Prime de l'ouvrier qualifié sur le marché de la main-d'œuvre où son certificat de qualification lui fera trouver plus facilement de l'embauchage et lui assurera une sécurité de travail accrue.

Avantages moraux également car si le certificat de qualification est une récompense, il permet aussi à son détenteur de s'élever dans la hiérarchie du travail et par cela même lui donne un ascendant sur ses anciens camarades.

Avantages enfin pour le chef d'entreprise auquel le certificat de qualification présenté par un ouvrier donne une garantie et une assurance certaines sur la valeur de ce travailleur.

La qualification est donc réclamée par tous. De par les avantages qu'elle procure c'est un gage de paix sociale. Cependant elle était abandonnée, mais sous l'action de certains Comités sociaux et de leurs commissions de qualification cette question a été reprise et longuement étudiée.

Elle n'a pas abouti jusqu'à présent, car un certificat de

qualification nécessite une autorité pour le décerner et celle-ci n'a pas encore été partout trouvée. Une première tâche immédiate peut être ainsi assignée aux Comités sociaux locaux et régionaux en formation qui, à l'échelon supérieur, doivent contrôler les Comités sociaux d'Entreprise.

En attendant cette nouvelle organisation, les Comités sociaux peuvent dès maintenant intervenir, en cas de contestation, pour donner leur avis sur la qualification professionnelle à attribuer à un salarié de l'entreprise. Une fois la qualification déterminée, le problème n'est d'ailleurs pas complètement résolu ; il faut aussi établir la loi de variation de la rémunération en fonction de la qualification et là encore le Comité social a son rôle à jouer.

DEUXIÈME PARTIE

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES COMITÉS

Pendant deux ans, depuis la promulgation de la loi du 4 octobre 1941 jusqu'à la fin de l'année 1943, les Comités sociaux d'Entreprise ont beaucoup occupé l'attention du monde du travail. Ils formaient les seuls éléments de la loi sur lesquels cette attention pouvait se porter puisque les autres institutions créées ou réorganisées n'étaient encore qu'en préparation.

Les Comités sociaux d'Entreprise étaient d'autre part considérés par beaucoup comme un rouage essentiel de la nouvelle organisation et leur rôle était jugé prépondérant pour modifier l'état d'esprit des travailleurs.

Nous avons vu, dans la première partie de notre étude, que l'on s'était donné beaucoup de mal pour créer, pour organiser et pour faire fonctionner les Comités sociaux d'Entreprise. Avant d'examiner si toute cette agitation a abouti à des résultats appréciables, nous voulons étudier les principales difficultés que ces Comités ont rencontrées.

Nous classerons ces difficultés sous trois rubriques, selon leur origine, celle-ci étant :

- soit le fait des travailleurs,
- soit le fait des employeurs,
- soit le fait de la loi du 4 octobre 1941, elle-même.

1. — Les travailleurs.

Nous avons mentionné précédemment que le monde des travailleurs avait suivi avec une certaine indifférence la création des premiers Comités sociaux d'Entreprise.

Les travailleurs en général et plus spécialement les ouvriers ne voyaient pas très bien le bénéfice qu'ils pouvaient retirer de ces Comités sociaux. Il leur aurait fallu d'abord réaliser ce que cette nouvelle organisation allait apporter de neuf. Or, une incertitude demeurait à cet égard, même chez les promoteurs de cette création. On peut donc se représenter facilement l'état d'esprit des ouvriers sur cette question et expliquer leur indifférence.

D'autre part, le monde ouvrier suit facilement les directives qui lui sont données par ses dirigeants syndicalistes. Or, l'attitude de ceux-ci à l'origine fut très nette. On ne peut pas parler de simple indifférence, mais d'hostilité.

Beaucoup de syndicalistes ne virent dans la loi du 4 octobre 1941 qu'une menace très grave pour les syndicats. Les Comités sociaux d'Entreprise réunissant les employeurs et les travailleurs ont été immédiatement classés dans la catégorie des associations mixtes et l'étude de la vie sociale de ces dernières années montre que les partisans des syndicats n'ont jamais admis de telles associations, celles-ci étant considérées par eux comme un instrument de l'employeur pour tenir en mains son personnel et même pour assurer sur lui son emprise.

Nous citerons seulement deux manifestations caractéristiques de cette tendance :

Le 19 décembre 1941, le comité exécutif de la Fédération des métaux s'élève contre la constitution des Comités sociaux sous la direction des chefs d'entreprise eux-mêmes, rappelle que la loi a condamné de tels Comités et considère le syndicalisme comme partie dynamique de la nouvelle loi.

Le 3 janvier 1942, la commission exécutive du Syndicat des métaux de la région parisienne déclare que la consti-

tution des Comités sociaux d'Entreprise ne saurait entraîner la suppression des délégués du personnel.

Cette hostilité des dirigeants et cette indifférence de la masse n'empêchèrent pas la création des Comités sociaux d'Entreprise. Elles eurent cependant pour effet de laisser le champ libre aux employeurs et nous avons vu qu'ils en profitèrent pour procéder au choix des membres des Comités d'une façon assez arbitraire. Ces premiers Comités furent par la suite toujours considérés par les travailleurs comme une émanation trop directe de la direction des entreprises et beaucoup de temps fut perdu pour remédier à cet état de chose.

Mais, les Comités s'étant créés, il n'était pas possible à la classe ouvrière de maintenir son indifférence. Ses dirigeants le comprirent rapidement et voulurent retirer des Comités sociaux d'Entreprise les avantages qu'ils pouvaient raisonnablement en espérer. Un examen de la loi leur montra d'ailleurs que ces Comités pouvaient très bien se concilier avec les syndicats et qu'ils s'opposaient même en quelque sorte aux associations professionnelles mixtes. De plus, le nom même du Secrétaire d'Etat au Travail était une garantie que la loi du 4 octobre 1941 n'avait pas pour but de s'opposer aux tendances syndicalistes.

Les dirigeants s'employèrent alors très activement à indiquer à la classe ouvrière ce que seraient les Comités sociaux d'Entreprise. Leur rôle fut très efficace pour la réussite des Comités. Ils montrèrent aux ouvriers que les Comités seraient ce qu'eux-mêmes en décideraient. Nous avons d'ailleurs constaté précédemment que les seuls Comités qui aient réussi et qui aient abouti à des réalisations intéressantes étaient ceux dans lesquels les représentants des travailleurs avaient fait preuve d'initiative.

Les travailleurs s'élevèrent également contre les modes de désignation des membres des Comités. Nous avons vu que c'est sur leurs réclamations que les employeurs abandonnèrent leur position. On arriva ainsi à l'élection comme mode de désignation, mode certainement contraire à l'esprit

de la loi, mais seul mode accepté par la classe ouvrière et par conséquent rendant possible la création de Comités faisant preuve de vitalité, d'initiative et d'esprit de réalisation.

Le rôle des travailleurs consista ensuite à étendre les attributions des Comités sociaux d'Entreprise. En agissant ainsi ils animèrent ces Comités, mais ils n'en firent pas les instruments imaginés par la loi.

Les employeurs avaient pensé trouver une solution en faisant gérer les œuvres sociales par les ouvriers, mais ceux-ci ne s'en contentèrent pas et voulurent disposer entièrement et à leur gré des œuvres sociales.

Le rôle de conseillers de la direction et de donneurs d'avis ne leur suffisait pas. Ils voulaient agir, ils voulaient agir même dans des domaines qui leur étaient interdits et ils voulaient agir seuls, ne demandant à l'employeur que de les laisser faire.

Leur première activité s'exerça dans le domaine du ravitaillement. Cette question qui ne s'était encore jamais posée dans de telles conditions prenait une importance primordiale. Ce domaine rentrait exactement dans les attributions fixées par la loi aux Comités sociaux. Le chef d'entreprise pouvait être tenu à l'écart sans inconvénient pour son autorité. Le monde des travailleurs, nous l'avons vu, obtint des résultats très intéressants.

Mais lorsque le Comité social voulut tourner son activité dans une autre direction, les difficultés commencèrent. Les matières qui intéressaient le personnel étaient en effet exclues par la loi des attributions des Comités sociaux.

Depuis longtemps, deux questions ont été au premier plan des revendications des travailleurs, d'une part les salaires, d'autre part l'embauchage et le licenciement de la main-d'œuvre, c'est-à-dire la sécurité dans le travail.

La question de l'embauchage et du licenciement est passée rapidement au second plan, du fait surtout des circonstances. Mais les travailleurs ne comprirent pas que la question des salaires ne fût pas abordée par les Comités

sociaux. Aussi la masse des ouvriers ne répondit-elle pas aux efforts faits par ses dirigeants pour l'intéresser à cet organisme. Il leur parut inutile. Aucun avantage n'était à en espérer, surtout en comparaison de ceux qui avaient été obtenus précédemment.

Le Comité social leur sembla devoir simplement se substituer aux délégués du personnel. La nomination de ceux-ci avait été très favorablement accueillie par la classe ouvrière car ils lui permettaient de se faire entendre de la direction des entreprises et de présenter par leur intermédiaire des revendications, sans aucune crainte que ces revendications ne soient la cause de représailles dont elle aurait à souffrir. Mais ces délégués qu'elle connaissait et qui lui avaient donné satisfaction, la classe ouvrière n'en désirait pas le remplacement.

Ceci reflète l'état d'esprit assez général vis-à-vis des Comités sociaux. Mais précisons que les dirigeants syndicalistes ne partagent nullement cette opinion. Ils s'en déclarent partisans ; par contre, ils dénaturent complètement la création de la loi du 4 octobre 1941.

D'une part, ils en augmentent, on peut dire d'une façon illimitée, la compétence ; puisque les Comités sociaux doivent seconder les chefs d'entreprise, ils doivent être consultés, disent-ils, même pour les questions intéressant la gestion de l'entreprise. D'autre part, sentant qu'ils y sont en majorité et en majorité quelquefois très importante, ils cherchent à en éliminer le chef d'entreprise.

Ils disent également ne pas comprendre que cet organisme qui doit révolutionner l'entreprise ne possède pas de personnalité. Ils font tout pour l'obtenir et, ceci fait, espèrent que rien ne viendra plus arrêter l'essor des Comités sociaux.

Les syndicalistes en arrivent à considérer le Comité social d'Entreprise, organe de collaboration dans l'esprit du législateur, comme un organe de combat. C'est le seul moyen, pensent-ils, d'entreprendre la révolution du travail sur les lieux mêmes et dans l'accomplissement de celui-ci.

On voit où cette tendance peut aboutir et tous les excès dont elle peut être la cause. De nombreux dirigeants syndicalistes ne le nient pas.

Tout ceci s'applique spécialement aux ouvriers. L'attitude des autres catégories du personnel n'a pas été tout à fait comparable. Elles n'ont peut-être pas soulevé de grosses difficultés aux Comités sociaux d'Entreprise, mais elles n'ont rien fait par contre pour les développer. En ce qui les concerne, on peut parler d'indifférence, mais jamais d'hostilité.

Les employés, les agents de maîtrise et surtout les ingénieurs auraient cependant un rôle à jouer dans les Comités sociaux. Le Maréchal PÉTAÏN leur a dit, le 1^{er} mars 1941 à Saint-Etienne qu'il ne devait pas leur suffire de remplir avec conscience leur fonction technique.

Mais, placés entre les ouvriers et les chefs d'entreprise, ils n'ont pas vu comme les premiers leur sort nettement amélioré après les événements de 1936. Leur attitude à cette époque aurait dû leur valoir un geste tout au moins de la part de la direction des entreprises. Ce geste n'a pas été accompli, ces directions n'ont fait pour eux qu'un minimum, surtout en comparaison de ce que la classe ouvrière a obtenu.

La question des ingénieurs et des cadres doit être spécialement examinée. La loi du 4 octobre 1941 a consacré officiellement le rôle social des ingénieurs. Mais, jusqu'à présent, nous venons de le voir, ceux-ci ont fait preuve de passivité et de réserve à l'égard des Comités sociaux d'Entreprise. Ils n'ont apporté aucun enthousiasme dans le rôle social qu'on a voulu leur faire jouer.

Les raisons de cet état de chose doivent être recherchées dans le fait que les ingénieurs n'occupent pas en général la place à laquelle ils peuvent normalement prétendre. Et cette constatation nous amène à examiner les critiques que l'on formule à leur égard.

On leur reproche à la fois leur insuffisance par suite de leur formation incomplète et en même temps l'inutilité de

beaucoup de connaissances qu'ils ont acquises au cours de longues études.

Ces reproches nous semblent déplacés puisque ces qualités qu'on leur dénie en France sont souvent appréciées à l'étranger ; mais les cas sont nombreux où des ingénieurs, en France, sont mal employés et où les tâches qui leur sont confiées ne nécessitent pas des connaissances aussi étendues que les leurs. Ils ne peuvent par suite donner leur pleine mesure.

Quoi qu'il en soit, la conséquence en est que les ingénieurs en France ont une situation matérielle certainement inférieure à celle de leurs collègues des autres pays industriels.

On leur reproche également de ne pas montrer suffisamment des qualités de chefs. Ce reproche est beaucoup plus vrai et leur formation peut être incriminée à ce sujet car, trop théorique, elle ne leur a pas permis souvent d'acquérir les qualités morales nécessaires. Le faible appui trouvé par eux auprès de leurs directeurs contribue également à cet état de chose car il est indispensable d'insister sur l'attitude de ces derniers.

En 1936, des accords sont intervenus entre le patronat et les ouvriers. Les ingénieurs ont été tenus totalement à l'écart des discussions qui ont eu lieu. Ils n'ont même pas été consultés. Cette attitude qui existait déjà précédemment, mais à laquelle les événements ont permis de se manifester très clairement n'était pas faite pour rehausser le prestige de chefs des ingénieurs.

A l'issue de ces discussions, les ouvriers ont obtenu des avantages très substantiels. Les ingénieurs n'ont pas été aussi favorisés. Les chefs d'entreprise ne leur ont pas tenu compte de leur attitude antérieure où souvent ils avaient été leurs auxiliaires dévoués.

Les reproches adressés aux ingénieurs, leur situation matérielle, l'attitude du patronat à leur égard, tout ceci explique la passivité que l'on rencontre chez beaucoup d'entre eux. Jusqu'à présent, ils n'ont donc pas joué de rôle social. Ils n'ont pas tenu la place de guides et de chefs qui leur revient auprès des ouvriers.

Ce rôle est cependant souhaitable et nécessaire. L'ingénieur, du fait qu'il est un salarié, est susceptible des mêmes préoccupations matérielles que les ouvriers ; mais, par suite de sa formation, il peut s'élever au-dessus de ces préoccupations.

Placé entre le patronat et la classe ouvrière, n'appartenant ni à l'un ni à l'autre, une fonction sociale l'attend en dehors de ses attributions techniques et professionnelles. Son rôle est celui de médiateur et d'intermédiaire social entre le chef d'entreprise et le reste du personnel. Par suite des contacts journaliers qu'il a avec celui-ci, il peut informer utilement la direction et éviter la formation d'un antagonisme nuisible à l'intérêt général.

Mais actuellement les ingénieurs et les cadres n'ont encore rien fait dans ce sens et l'attitude des chefs d'entreprise à leur égard les a poussés plutôt à se rapprocher du reste de la classe ouvrière. On peut même redouter de les voir se tenir à ses côtés si, dans l'avenir, de nouvelles luttes devaient avoir lieu.

En conclusion nous voyons que le monde des travailleurs n'a pas compris ce que les Comités sociaux d'Entreprise pouvaient lui apporter et a complètement dénaturé cette création de la loi du 4 octobre 1941.

II. — Les employeurs.

Si les travailleurs ont suscité de graves difficultés à la constitution des Comités sociaux d'Entreprise, nous allons voir qu'il en a été de même de la part des employeurs.

Dès la promulgation de la loi du 4 octobre 1941, ceux-ci, ainsi que nous l'avons constaté, ont répondu à l'appel du gouvernement et se sont appliqués à constituer très rapidement des Comités sociaux.

Les instructions données aussi bien par les comités d'organisation que par les groupements patronaux des industries de la sidérurgie et des métaux non ferreux à leurs ressortissants et à leurs adhérents ont été très nettes.

La sidérurgie, disaient-elles, doit appliquer rapidement, loyalement et complètement la loi du 4 octobre 1941. Il convient de lui donner immédiatement une adhésion constructive. La constitution des Comités sociaux doit être réalisée dans un avenir aussi court que possible. Cette constitution ne doit être retardée qu'exceptionnellement, dans le cas seulement des entreprises où cette initiative apparaîtrait pour des causes particulières comme prématurée et en vue de ne pas risquer de compromettre par un premier échec l'application de la loi. Mais, normalement, il convient de créer dès maintenant des Comités sociaux d'Entreprise sans attendre que les divers organismes prévus par la loi aient pu être constitués. C'est la vraie manière d'appliquer la loi dans son esprit et de réaliser, à l'intérieur des entreprises, cette concorde et cette union qu'elle a désiré créer et qui ont tant d'importance pour l'ordre social et l'avenir de notre pays.

Mais cette adhésion presque enthousiaste des employeurs fut-elle absolument franche et vraiment sincère ? Il est permis d'en douter en examinant comment elle se traduisit.

Les employeurs ne voulurent pas s'élever contre les principes contenus dans la loi ; en ce qui concerne les Comités sociaux, ils les acceptèrent mais leur ligne de conduite fut très nette ; ils décidèrent de les tenir en mains et n'eurent comme but que leur mise en tutelle.

Les prescriptions des comités d'organisation et des groupements patronaux ainsi que les agissements des employeurs le montrent clairement, que ce soit pour le choix des membres des Comités, pour la rédaction des règlements de ces Comités, pour leurs ressources ou pour leurs attributions.

Pour le choix des membres des Comités, d'une part il a été expressément recommandé que les personnes ayant la charge de représenter le personnel ne puissent pas être considérées comme ayant été choisies par la direction afin de ne pas perdre tout prestige et toute action ; mais, d'autre part, les modes de formation prévus étaient soit une liste établie par le personnel sur laquelle le patron faisait un choix, soit une liste établie par le patron parmi laquelle le

personnel désignait ses représentants. Et ces deux méthodes conduisaient, l'une et l'autre, à former des Comités sociaux dont étaient éliminés tous les membres auxquels la direction n'accordait pas sa confiance.

L'élection comme mode de désignation des membres a été refusée pendant longtemps et ne fut admise que devant la volonté des travailleurs clairement exprimée. Nous ne reviendrons pas sur le mauvais effet de ces Comités formés d'hommes entièrement soumis aux chefs d'entreprise auxquels le personnel n'accorda aucun crédit.

En ce qui concerne les règlements des Comités sociaux, les chefs d'entreprise ne désiraient pas voir apparaître des règlements intérieurs trop précis. Ils les rédigèrent eux-mêmes et ces règlements portent ainsi la marque de leurs auteurs. La présidence des Comités des grosses entreprises de sociétés fut confiée aux directeurs généraux de ces sociétés, les directeurs des établissements et des usines n'en étant que les représentants.

Les employeurs n'ont jamais été partisans de ressources propres aux Comités d'Entreprise, sentant bien que dans ces conditions ceux-ci ne pourraient rien entreprendre sans leur concours. Aussi insistèrent-ils sur leur absence de personnalité et ne proposèrent-ils jamais de cotisations. Le fait que celles-ci ne pouvaient devenir obligatoires coïncidait parfaitement avec leurs désirs.

Les ressources normalement prévues par les chefs d'entreprise se réduisaient donc aux subventions accordées par la direction des entreprises. Nous avons vu que ces subventions ont été assez larges, mais elles ont rarement été faites sans condition et toutes celles qui étaient importantes avaient une destination nettement indiquée. Cette affectation dictée par la direction réduisait le rôle des Comités sociaux à celui de simples intermédiaires.

Enfin, les questions ne rentrant pas dans les attributions des Comités sociaux comme entraînant une immixtion dans la conduite et la gestion de l'entreprise furent très largement étendues. Ainsi nous avons vu que les grosses entreprises résistèrent pour voir traiter les questions de forma-

tion professionnelle et d'apprentissage ainsi que celles des logements ouvriers, de l'embauchage et des licenciements.

Par contre, elles furent tout à fait d'avis que les attributions des délégués du personnel avaient été transmises aux Comités sociaux. L'apparition des délégués n'avait pas été très bien vue des chefs d'entreprise. Ils n'hésitèrent pas à affirmer qu'ils avaient cessé d'exister, interprétant dans le sens qui leur était favorable l'article 80 de la loi qui abroge toutes dispositions contraires.

Cette attitude des chefs d'entreprise est la suite logique de celle qui avait été longtemps la leur et la conséquence de la doctrine patronale qui sous le nom de paternalisme a fait depuis plusieurs années l'objet d'âpres discussions. La définition exacte de ce que l'on entend par ce mot est malaisée. C'est le fait, si l'on peut dire, pour un chef d'entreprise de se considérer le père de son personnel et cela consiste, pour lui, à faire du bien à l'ouvrier sous la forme et de la manière qu'il le conçoit.

Le paternalisme a certainement fait beaucoup de bien. Il a apporté un soulagement appréciable à des situations sociales très graves. Mais sa manière de procéder qui pouvait se comprendre pour parer rapidement à l'indispensable, alors que rien n'existait précédemment, n'aurait pas dû se prolonger.

Cependant, actuellement encore, le patron paternaliste considère qu'il est à même d'apprécier exactement les désirs et les besoins de son personnel. Cette direction, uniquement fondée sur la charité, prise par le paternalisme nous semble totalement fausse. L'ouvrier n'accepte pas la charité, il veut la justice. On ne doit faire la charité qu'à des individus que la vie a défavorisés. La faire aux ouvriers c'est reconnaître que les salaires qu'on leur donne ne sont pas justes et suffisants et ne leur permettent pas de mener une existence digne.

Comme réalisations, le patron paternaliste crée des œuvres par l'intermédiaire desquelles il remédie comme il l'entend aux misères qu'il choisit. Il est le seul maître de ces œuvres, de leur but et de leurs bénéficiaires. Mais, d'un autre côté,

ces œuvres montrent à l'ouvrier qu'il inspire de la pitié et sa dignité en est affectée.

On peut dire qu'actuellement le paternalisme, sous cette forme, est condamné par tous. Mais la solution proposée par beaucoup n'est guère plus satisfaisante. Elle consiste à faire gérer par les intéressés eux-mêmes les œuvres sociales de l'entreprise. Nous voulons, disent les chefs d'entreprise, que les employés prennent en mains la gestion de leurs œuvres philanthropiques. Nous donnons l'impulsion initiale, puis nous formulons le sens de l'action, enfin nous continuons à stimuler et à orienter les initiatives. Mais il appartient à ceux qui sont les bénéficiaires de cet effort d'assurer eux-mêmes, jusque dans le détail, la bonne marche de ces organisations.

Une société considère donc qu'elle a abandonné l'attitude paternaliste quand les réalisations qu'elle a effectuées sont gérées exclusivement par le personnel. Mais la simple gestion n'est rien en la matière, surtout si la direction reste la même et il en sera ainsi si les ressources des œuvres sociales continuent à provenir uniquement de la caisse patronale. Rien ne sera donc changé et on ne peut attendre de bons résultats de cette solution. Le Maréchal Pétain l'a d'ailleurs dit à la classe patronale, à Saint-Etienne, le 1^{er} mars 1941, quand il lui a reproché son égoïsme et son incompréhension de la condition prolétarienne.

Il faut reconnaître que l'attitude des employeurs ne fût pas toujours identique. On doit distinguer le cas des chefs d'entreprise de petite ou moyenne importance, en contact direct avec leur personnel et plus compréhensifs de ses désirs et de ses aspirations et celui des entreprises dépendant de sociétés dont les directeurs généraux, vivant loin de leur usine, ne participent en fait que tout à fait indirectement à la vie de l'entreprise.

Les chefs d'entreprise se rendirent compte du manque d'entrain de leurs Comités sociaux. Plusieurs comprirent qu'ils avaient exagéré ou tout au moins qu'ils n'avaient pas

réussi et spontanément ils entreprirent le renouvellement de leurs Comités sociaux alors que rien ne les contraignait à cette mesure.

Plusieurs, nous l'avons vu, voulurent intéresser le personnel à la marche de l'entreprise. Mais les renseignements qu'ils lui donnèrent le laissèrent souvent indifférent, le sort de l'entreprise n'ayant en général aucune répercussion directe sur le sien. Quant aux précisions données sur le résultat de la gestion de l'entreprise souvent évoqué pour stimuler le zèle des travailleurs, ne pouvant être contrôlées, elles furent accueillies avec scepticisme.

Certains chefs d'entreprise, pour remédier à cet état de choses, crurent bien faire en adoptant, tout au moins pour certaines questions, une attitude exactement contraire. Il y en eut qui acceptèrent de soumettre leur présidence à l'élection. D'autres pensèrent même qu'ils pourraient ne pas l'exercer du tout et s'abstenir d'assister aux réunions du Comité pour laisser plus de liberté d'expression aux représentants du personnel.

Le résultat, on s'en doute, n'a pas été ce que les chefs d'entreprise avaient espéré. Il ne fut plus possible de parler de collaboration. Les Comités se sont cantonnés alors dans les œuvres sociales et lorsqu'ils voulurent intervenir sur le plan professionnel cela se termina par des heurts souvent assez vifs avec la direction. Car toujours, sur ce sujet, les chefs d'entreprise ne considérèrent les Comités sociaux que comme des auxiliaires.

Ainsi l'attitude des chefs d'entreprise, de même que celle des travailleurs, contribua souvent à susciter de grosses difficultés aux Comités sociaux.

III. — La loi du 4 octobre 1941.

Les autres difficultés rencontrées par les Comités sociaux d'Entreprise proviennent de la loi du 4 octobre 1941 elle-même. En l'étudiant soigneusement, on observe en effet que cette loi est à tendance nettement syndicaliste et ne

laisse aux Comités sociaux d'Entreprise qu'une place vraiment insignifiante. On peut s'en étonner après les déclarations qu'avait faites le Maréchal PÉTAÎN, mais cette constatation est certaine.

La loi du 4 octobre 1941 a été attendue pendant plus d'un an. Il n'est pas déplacé, pour se rendre un compte exact de la situation, d'examiner les faits qui se sont déroulés pendant cette période.

Dès les premiers jours de son arrivée au pouvoir, le 11 juillet 1940, le Maréchal PÉTAÎN avait nettement déclaré qu'il entendait mettre un terme à la séparation qui avait toujours été maintenue entre les employeurs d'une part et les travailleurs d'autre part, les uns et les autres strictement groupés dans leurs syndicats respectifs.

Le 15 septembre, dans un article de la *Revue des Deux Mondes*, il disait « la nécessité d'organiser la profession » sur « une base corporative où tous les éléments d'une entreprise puissent se rencontrer, s'affronter ou se composer ».

Cependant, en octobre 1940, le Ministère du Travail préparait un projet de loi sur l'organisation des professions reposant sur les syndicats qui étaient entièrement maintenus et même renforcés. Ce projet disparut en même temps que les événements politiques détournèrent vers d'autres préoccupations l'attention du gouvernement.

Mais, dès le mois de janvier 1941, le Ministère du Travail reprenait un projet à base syndicaliste dans lequel on voyait seulement apparaître, par profession, un comité social national qui pouvait créer des comités sociaux régionaux et locaux. Il n'était pas question de comité social pour l'entreprise, les délégués ouvriers étant entièrement maintenus.

Ce deuxième projet ne fut pas mieux accueilli que le premier par le Chef de l'Etat. Et aucune solution ne semblant possible, on créa une commission chargée de préparer et de soumettre au Chef de l'Etat un projet de statut des professions. Ce fut le Comité d'Organisation Professionnelle institué par un décret du 28 février 1941.

En même temps, le Maréchal PÉTAÎN, le 1^{er} mars à Saint-

Etienne d'abord, puis le 1^{er} mai à Commentry, confirmait les buts qu'il voulait atteindre. La loi future, disait-il, « créera des organismes simples qui ne seront pas des « organisations de classe, mais des comités sociaux où « patrons, techniciens et ouvriers rechercheront ensemble « les solutions des problèmes actuels, dans une commune « volonté de justice, dans le souci constant d'apaiser par « l'entr'aide les misères et les angoisses de l'heure ».

Parlant de l'ordre nouveau, il poursuivait : « Abandon-
« nant tout ensemble le principe de l'individu isolé en face
« de l'Etat et la pratique des coalitions ouvrières et patro-
« nales dressées les unes contre les autres, il institue des
« groupements comprenant tous les membres d'un même
« métier : patrons, techniciens, ouvriers ».

Le Comité d'Organisation Professionnelle était composé de hauts fonctionnaires représentant l'Etat et de membres nommés par le gouvernement. Ceux-ci comprenaient douze travailleurs salariés, tous dirigeants syndicalistes, et neuf employeurs. Parmi ces derniers on comptait deux artisans et un patron nettement partisan du corporatisme ; les six autres étaient à tendance syndicale et favorables au maintien des anciennes formules.

Il est nécessaire d'insister sur ces anciennes formules et sur l'attitude des syndicalistes salariés ou patronaux vis-à-vis d'elles.

L'ancienne organisation sociale a nettement été néfaste à la communauté, mais par contre, elle a procuré à la classe ouvrière des avantages très substantiels. Le syndicalisme a amélioré d'importante façon la condition de vie de l'ouvrier, celui-ci ne l'oublie pas et ses dirigeants le lui rappellent volontiers.

Quant à l'intérêt du grand patronat, était-il tellement opposé à la lutte des classes, conséquence de cette ancienne organisation sociale ? Celle-ci, par ses excès, a provoqué des troubles assez graves et des dépenses bien inutiles. Mais ces dépenses ne restaient pas à la charge du patronat et étaient finalement soldées par le consommateur. Quant

aux troubles, ils ont souvent porté le discrédit sur la classe ouvrière et ils n'ont jamais permis à celle-ci d'avoir même un simple droit de regard sur la gestion économique des entreprises.

Si les entreprises petites ou moyennes ont souffert de cet état de chose, la situation du haut patronat n'en a jamais été ébranlée. En sera-t-il toujours de même si les réalisations de la loi du 4 octobre 1941 se poursuivent ?

Certains employeurs peuvent donc ne pas être de sincères partisans des corporations, aboutissement souhaité de la réforme actuelle, qui laissent entrevoir des changements profonds puisque des organismes composés d'employeurs mais aussi de cadres et d'ouvriers interviendront alors dans la gestion économique des entreprises.

Quoi qu'il en soit, l'influence prépondérante des syndicalistes était manifeste au sein du Comité d'Organisation Professionnelle et se fit nettement sentir.

Le 4 juin 1941, il tint sa première réunion au cours de laquelle le Maréchal PÉTAÎN, dans un discours, précisa ce qu'il attendait de cet organisme. « Il s'agit », répéta le Chef de l'Etat « d'abandonner la pratique des coalitions dressées « les unes contre les autres, par conséquent de réviser ou « de supprimer les rouages qui y conduisent inévitablement « et de créer au contraire des organes propres à engendrer « la collaboration ».

Cependant les réunions du Comité d'Organisation Professionnelle qui suivirent furent consacrées à l'organisation des syndicats. On discuta pour savoir si ceux-ci seraient uniques ou non, obligatoires ou libres. Mais il ne fut nullement question de leur suppression.

On admit la création de comités mixtes sociaux aux différents échelons de la production, mais la thèse syndicale demeura prépondérante malgré sa condamnation si nette par le Chef de l'Etat. La constitution de corporations était prévue, mais à la condition que le syndicalisme patronal et ouvrier subsiste.

Par les communiqués insérés à cette époque dans les

journaux, par les résolutions prises par les différents syndicats, une campagne fut nettement menée contre les associations professionnelles mixtes que le futur statut des professions aurait dû cependant favoriser pour rester dans la ligne de conduite tracée par le Maréchal PÉTAÏN. Tout au contraire, « la recherche de la paix sociale », lisait-on, ne « saurait se trouver dans la création d'organisations professionnelles mixtes qui ne pourraient qu'entretenir la confusion et rejeter les travailleurs dans un isolement et un désintéressement néfastes au relèvement de la France ».

Le Comité d'Organisation Professionnelle termina ses travaux le 3 août 1941. Ses membres obtinrent, par leurs recherches, leurs études et leurs discussions, des résultats fort appréciables, mais on peut dire que les instructions données par le Chef de l'Etat ne reçurent pas la part de réalisation que l'on pouvait attendre. La barrière entre patrons et salariés ne fut pas supprimée. Les équipes strictement unies, demandées par le Chef de l'Etat, n'étaient représentées que bien imparfaitement par les comités sociaux.

Le 4 octobre 1941 fut signée la loi sur l'organisation sociale des professions et nous voulons en détacher les traits caractéristiques.

Elle fut accueillie assez favorablement, mais la raison en est peut-être que son imprécision générale permit à chacun de s'en faire une opinion qui cadrerait avec ses désirs. On lui donna le nom de « Charte du Travail » bien que le mot de charte paraisse dans ce cas bien peu indiqué, aucun privilège n'étant accordé par cette loi au monde du travail.

Le point de départ de la loi est constitué par les syndicats, des syndicats obligatoires pour être forts et uniques pour être francs, comme le dit le rapport préliminaire au Chef de l'Etat. Nous avouons ne pas comprendre très exactement le sens précis de cette phrase et on peut, au contraire, être surpris de voir reprendre cette formule par ceux qui l'avaient très violemment combattue, sans doute avec raison, il y a peu d'années.

Au-dessus des syndicats viennent les comités sociaux mixtes dont la création est désignée comme la pierre angulaire de la loi. Mais, formés par les syndicats, ils ne peuvent qu'en dépendre d'une façon très étroite.

Cette organisation ne crée rien de vraiment neuf. On voit au contraire très bien son analogie avec le régime instauré en 1936. Les syndicats patronaux et ouvriers constitueront toujours des réunions d'individus unis par leurs propres intérêts, par des intérêts de classe. Ils seront en contact dans les comités sociaux, mais ils y seront opposés et la prospérité de la profession ne pourra pas être leur préoccupation principale.

Viennent enfin, à côté des associations professionnelles mixtes et des corporations dont le statut est bien imprécis, les comités sociaux d'Entreprise qui n'apparaissent que comme une concession faite au corporatisme. L'entreprise, fondement de la profession, ne forme nullement la base de l'organisation créée par la loi.

Les Comités sociaux d'Entreprise sont nettement séparés des autres organismes ; c'est ainsi que, depuis deux ans, ils peuvent exister alors que ces autres organismes ne sont qu'en préparation. Et la loi, nous l'avons vu, évite d'entrer dans le détail de leur fonctionnement. On s'est contenté de limiter leurs attributions et leurs pouvoirs sont inexistants. Dans l'organisation professionnelle et sociale à base syndicale, ils apparaissent comme des organes supplémentaires sans grande utilité.

Le peu d'importance accordé par le législateur aux Comités sociaux d'Entreprise est nettement marqué. Le rapport au Chef de l'Etat qui accompagne la loi ne les mentionne même pas. La loi proprement dite ne leur consacre que quatre articles alors que l'organisation, le fonctionnement et les attributions des autres comités sociaux s'étendent sur onze articles et ceux des syndicats sur quatorze, sans compter tous les articles communs à ces réalisations qui ne disent rien des Comités d'Entreprise.

Deux constatations sont également très nettes. D'une part, les employeurs, quand ils se sont montrés intransi-

geants dans le fonctionnement des Comités, ont toujours pu se retrancher derrière la loi. D'autre part, les Comités qui ont abouti à des résultats ont toujours dû transgresser plus ou moins les termes de celle-ci, encouragés même souvent par le gouvernement.

Nous avons vu qu'il en a été ainsi, d'abord pour la formation même des Comités qui aurait dû être retardée jusqu'à la création des comités sociaux locaux qui devaient les contrôler, puis pour la désignation des membres pour laquelle l'élection était interdite, mais s'est montrée le seul mode capable de donner satisfaction au personnel, enfin pour leurs attributions par trop limitées par la loi.

On le voit, les Comités d'Entreprise avaient des partisans ; on leur a donc fait une place dans la loi, mais une place très modeste. On peut même craindre que cette place dans l'avenir ne soit encore plus réduite.

En effet, à l'apparition des comités sociaux locaux, certaines activités des Comités d'Entreprise, par exemple leurs activités sociales, n'auront-elles pas à lutter contre l'opinion de ceux qui pensent que, tout au moins pour les entreprises moyennes, on arrivera à des résultats plus intéressants en se plaçant sur le plan local ou même régional de préférence à celui de l'entreprise. Signalons simplement le cas des cantines communes à plusieurs entreprises et celui des colonies de vacances.

D'ailleurs, même en admettant le regroupement et l'union des travailleurs et des employeurs dans les entreprises, ces efforts ne pourraient qu'être annihilés par la dispersion obligatoire des patrons dans leur syndicat unique, des ingénieurs, des agents de maîtrise, des employés et des ouvriers dans leurs syndicats respectifs obligatoires.

Car plus on examine la loi du 4 octobre 1941, plus on s'aperçoit qu'elle repose entièrement sur le syndicalisme. Le Secrétaire d'Etat au Travail l'a dit encore récemment : « La Charte sera syndicaliste ou ne sera pas. Supprimez « les syndicats, la Charte s'écroule ».

En s'en tenant à la lettre et à l'esprit de la loi, le Comité social d'Entreprise doit être seulement la réunion des

représentants du personnel de l'entreprise dans le but de se livrer à un échange d'idées, d'informations, de désirs. Ce n'est pas à proprement parler un organisme, il ne doit pas agir, mais seulement inspirer des actes. Il recueille des informations et émet des suggestions dont le chef d'entreprise doit tenir compte. Il n'a aucun besoin de fonds propres ni par conséquent de personnalité juridique.

Voici ce que le législateur a eu en vue. Peut-être faut-il penser qu'il a voulu s'inspirer d'organismes créés à l'étranger où cette question a été depuis longtemps étudiée et mise en application car la formation de Comités d'Entreprise répond à une évolution sociale qui s'est généralisée dans le monde entier.

L'idée de communauté d'entreprise a en effet retenu l'attention de l'Allemagne dès le xix siècle. Cependant, à cette époque, l'industrie n'était qu'assez peu développée dans ce pays, surtout si on la compare à celle des pays anglo-saxons.

En 1848, à l'Assemblée Nationale de Francfort, il avait été question de comités de fabrique, mais on s'en était tenu aux généralités et ni leur constitution ni leur fonctionnement n'avaient été vraiment envisagés. Seules des expériences tout à fait individuelles furent faites. Cependant, en 1891, une loi admet la constitution de comités facultatifs.

Ce n'est qu'en 1916, afin de développer le rendement des entreprises en y créant une atmosphère de collaboration, qu'une loi imposa la création de comités de fabrique dans certaines entreprises industrielles. Ces comités étaient surtout des organismes de conciliation. En France, à la même époque, apparaissent les premiers délégués du personnel.

Le 23 décembre 1918, une loi créa des comités d'ouvriers et d'employés dans toutes les entreprises comptant au moins vingt ouvriers. L'idée qui avait conduit à cette création n'était plus autant celle de la collaboration nécessaire, mais celle de la défense de la classe ouvrière. Ces comités défendaient les intérêts des salariés contre les chefs d'entreprise.

La Constitution de Weimar définit la position juridique

de ces comités dont les attributions non exactement définies s'étendaient considérablement.

En 1920, une loi sur les conseils d'entreprise en imposa la création dans toutes les entreprises comptant plus de vingt ouvriers, des hommes de confiance étant désignés dans les entreprises plus petites. Ces conseils avaient un double rôle : défendre les intérêts de la classe ouvrière et tendre vers la prospérité de l'entreprise elle-même. Leur premier rôle seul attira l'attention des syndicats ouvriers et ces organismes n'eurent pas d'influence pour la création d'une atmosphère de collaboration au sein des entreprises.

Enfin, en 1934, l'idée de communauté d'entreprise devenait la base de la loi sur l'organisation du travail. A côté du chef d'entreprise interviennent, à titre de conseils, des hommes de confiance pris parmi le personnel. Ils forment avec lui et sous sa direction le conseil de confiance de l'entreprise.

La mission de celui-ci est de développer la confiance réciproque à l'intérieur de la communauté d'entreprise. Il se consacre à réaliser toutes les mesures propres à faciliter le travail en commun et à améliorer l'atmosphère de collaboration. Il n'a qu'une fonction consultative, mais cette fonction, surtout professionnelle, est très vaste et comprend tout ce qui se rapporte à l'amélioration de la qualité et des conditions du travail, à l'introduction de nouvelles méthodes de travail et à la formation des ouvriers qualifiés et des apprentis.

Le conseil est donc un organe de collaboration et même d'action, mais jamais de gestion. Il ne peut pas posséder de biens ni exercer de droits. Il n'a pas la personnalité juridique ce qui pourrait l'opposer à l'entreprise alors qu'il s'identifie entièrement avec elle.

Les créateurs de nos Comités d'Entreprise se sont-ils inspirés de cet exemple quand ils ne leur ont pas donné une structure juridique bien définie et qu'ils ont laissé dans la vague leurs ressources, leurs droits et leurs obligations ? Mais deux constatations s'imposent immédiatement quand

on veut comparer nos Comités d'Entreprise et les conseils de confiance.

En Allemagne, un contrôle très strict est exercé par l'Etat sur les chefs d'entreprise auxquels tous droits et tous pouvoirs peuvent être retirés et il n'existe plus aucun syndicat patronal ou ouvrier.

En France, pour qu'une telle création ait quelque chance de se développer, nous pensons que des années sont indispensables et qu'il est nécessaire que de grands changements se soient produits dans l'état d'esprit du monde du travail. Le climat favorable à la naissance des Comités sociaux d'Entreprise tels que la loi du 4 octobre 1941 les conçoit, suppose chez les travailleurs des sentiments d'entente, d'union et de dévouement mutuel tels que la création des Comités sociaux en deviendra inutile puisque le but que l'on recherchait aura déjà été atteint.

Mais, actuellement, de telles organisations n'ont rien pour tenter la classe ouvrière qui n'est pas disposée à s'y intéresser. Elle l'a montré depuis deux ans et on peut donc bien dire que les plus grosses difficultés qu'aient eu à surmonter les Comités sociaux d'Entreprise leur ont été suscitées par les textes mêmes qui les ont créés.

CONCLUSION

Nous arrivons ainsi à la conclusion que la constitution des Comités sociaux d'Entreprise, tout au moins dans les industries de la sidérurgie et des métaux non ferreux, n'a pas donné les résultats espérés.

Les Comités qui apparaîtront à la suite des renouvellements auxquels on procède actuellement aboutiront peut-être davantage, mais il est difficile de l'affirmer.

Leur activité a été en général très réduite et, pour ce qui concerne les domaines dans lesquels elle s'est exercée, on peut, nous l'avons vu, envisager trois cas :

celui où le Comité entérine purement et simplement les décisions du chef d'entreprise qui dispose comme il veut de ses subventions en argent,

celui où le Comité aboutit par lui-même, mais ces activités n'ont pas de rapport direct avec l'entreprise ; il s'agit, nous l'avons dit, du ravitaillement et des loisirs,

celui où les anciens délégués du personnel obtiendraient un résultat identique.

D'autre part, l'appel à l'union adressé aux employeurs et aux travailleurs n'a pas été suivi. L'état d'esprit des uns et des autres depuis trois ans le montre. Le but recherché n'a donc pas été atteint.

Pendant cette époque, beaucoup d'entreprises ont vu leur activité se maintenir à un niveau très satisfaisant et, par suite des circonstances, ont pu réaliser des bénéfices très substantiels, mais le personnel de ces entreprises n'en a guère tiré profit.

Les chefs d'entreprise se sont contentés de verser, par

l'intermédiaire de leurs Comités sociaux, des sommes quelquefois assez importantes nous l'avons vu destinées à améliorer le sort de leur personnel. Mais cette façon d'agir n'a jamais été appréciée par les bénéficiaires. Toute l'étude du monde du travail depuis quelques années le montrent clairement. Les chefs d'entreprise qui étaient réputés comme faisant beaucoup pour leur personnel ont été très surpris en 1936 de voir que l'attitude de celui-ci ne différerait pas sensiblement de celle du personnel d'entreprises où les œuvres sociales et le bien-être du personnel étaient délaissés.

Les travailleurs pensent toujours que si leur patron leur accorde de son plein gré certains avantages, c'est que ces avantages lui coûtent bien peu et qu'il doit être en mesure de faire beaucoup plus. Les ouvriers n'ont jamais accepté avec reconnaissance cette charité, sentant que, faisant vivre par leur travail les entreprises, ils ont droits à plus de justice. Ces sentiments sont peut-être condamnables, mais le fait est qu'ils existent et il faut bien en tenir compte.

Les Comités d'Entreprise, tels qu'ils existent, ne sont donc pas parvenus à créer le climat d'apaisement et de concorde que l'on recherchait. Un changement est par suite nécessaire. Ce changement doit porter soit sur les personnes soit sur les méthodes.

Il se peut que la valeur et les qualités de certains individus, membres des Comités sociaux, parviennent à faire de ces Comités des auxiliaires des chefs d'entreprise aptes à aplanir toutes les difficultés sociales et professionnelles. Mais le cas restera exceptionnel. Car si ces hommes existent il faut encore les trouver et, jusqu'à présent, cela n'a pas été possible quel que soit le mode que l'on ait employé pour les rechercher.

Si l'on veut arriver à la collaboration que l'on souhaite entre employeurs et travailleurs, il faut donc changer de méthode et mettre fin radicalement aux usages actuels. Des exhortations et des appels à l'union n'ont pas suffi. Un changement ne s'opérera que s'il est inscrit dans la loi et à condition que la loi soit appliquée.

La base d'une organisation sociale des professions pouvait

être recherchée dans les corporations, dans l'entreprise ou dans les syndicats.

On a considéré que la réalisation immédiate des corporations soulèverait trop de difficultés et qu'il n'était pas possible d'aboutir actuellement à un résultat satisfaisant. La transformation de l'entreprise annoncée par le Maréchal PÉTAIN n'a pas été envisagée. On s'en est tenu aux syndicats.

La loi du 4 octobre 1941 prévoit deux organisations : une organisation très nette et très cohérente comprenant les syndicats et les comités sociaux locaux, régionaux et nationaux ; une organisation accessoire et imprécise faite des Comités sociaux d'Entreprise, des associations professionnelles mixtes et des corporations.

La première de ces organisations ne crée rien de nouveau et on ne peut en attendre de résultats différents de ceux obtenus jusqu'ici. Inutile donc d'entreprendre un travail très long et très compliqué pour se retrouver dans une situation absolument comparable à celle qui existait précédemment.

Mais si l'on veut appliquer la deuxième organisation et faire quelque chose de neuf, la base du nouvel édifice social doit être l'entreprise et la conception de celle-ci doit être transformée d'une façon radicale. Le Maréchal PÉTAIN l'avait dit avant la publication de la loi du 4 octobre 1941. Dans son discours du 1^{er} mars 1941 à Saint-Etienne il a en effet déclaré : « La communauté de travail, c'est l'entreprise. Sa transformation peut seule fournir la base de la profession « organisée ».

Reconnaissons d'ailleurs que si l'entreprise, telle qu'elle existe actuellement, a obtenu les résultats recherchés au point de vue technique, elle a par contre plus ou moins échoué en ce qui concerne l'adaptation de la production à la consommation et les conditions matérielles et morales du travail. Tout milite donc en faveur de la transformation de l'entreprise.

A sa tête sera toujours le chef d'entreprise car de toute façon, il faut un chef pour diriger. Mais à côté de lui on trouvera le Comité d'Entreprise nettement différent de ce

qu'il est actuellement et la suppression de l'adjectif social indiquera mieux les fonctions qu'il aura à remplir.

Ce Comité aura deux rôles à jouer, l'un très vaste et très étendu où il sera le conseiller de la direction, l'autre assez nettement limité où il agira directement.

Comme conseiller de la direction, aucune question ne devrait lui être interdite. Quel inconvénient y a-t-il à ce que le chef d'entreprise le consulte pour tout ce qui concerne la gestion et la conduite de l'établissement ou même pour ce qui lui est étranger, c'est-à-dire pour toutes les questions qui lui sont interdites actuellement ? Le chef d'entreprise demeurera seul maître de la décision à prendre.

Certains prétendront que la mission du directeur deviendra impossible avec cet organisme à côté de lui. Nous ne le croyons pas.

Actuellement un chef d'entreprise dirige son établissement avec, à ses côtés, dans les sociétés, un conseil d'administration ou un comité de direction. Le Comité d'Entreprise ne nuira en rien à la bonne marche de l'entreprise s'il n'a comme but que la prospérité et le bon rendement de celle-ci et il en sera ainsi s'il tire profit, comme nous le verrons, de cette prospérité.

A l'heure actuelle le personnel d'un établissement n'est nullement intéressé à la prospérité de celui-ci. Les primes de rendement ou les participations aux bénéfices n'ont pas de base assez précise pour la plus grande partie du personnel. Pour celui-ci, une entreprise prospère ce n'est qu'un gage de sécurité dans le travail et seulement momentanément, car les crises de chômage sont provoquées presque toujours par des événements qui dépassent le cadre des sociétés. Mais les salaires payés n'ont jamais été en rapport avec les bénéfices réalisés.

On peut imaginer que l'entreprise soit obligée de consacrer à son personnel, par l'intermédiaire de son Comité, une partie de ses bénéfices. Cette obligation fera en sorte que le Comité d'Entreprise, représentant du personnel, n'aura en vue que la bonne marche de l'établissement. Sera aussi réglée de cette façon la question des ressources des

Comités d'Entreprise car si, comme conseillers de la direction, ils n'en auront pas l'utilisation, elles leur seront indispensables pour leur second rôle.

Ce second rôle, c'est celui qui leur a été fixé par la loi du 4 octobre 1941 : des attributions sociales et professionnelles précises et limitées dans lesquelles, disposant de ressources abondantes, ils pourront aborder des réalisations d'envergure.

Cette réforme de structure de l'entreprise est nécessaire. Réclamée par les travailleurs, son annonce seule aura une heureuse répercussion sur l'état d'esprit de ceux-ci.

Au-dessus des Comités sociaux d'Entreprise, les comités locaux, régionaux et nationaux, en plus de leurs attributions propres contrôleront les premiers car il conviendra d'assurer une équitable répartition des ressources des Comités d'Entreprise, les plus favorisés venant à l'aide des autres, dans une proportion qu'il faudra fixer.

Reste la question des syndicats. Si la masse des travailleurs, ainsi que le disent ses dirigeants, attache une grande importance à leur maintien, leur suppression peut ne pas être envisagée. Ils peuvent avoir un rôle à jouer comme éducateurs auprès des travailleurs, mais on ne peut admettre de les voir accumuler des forces et de l'argent afin de pouvoir engager des luttes qui seront toujours stériles, si elles ne sont pas néfastes. Aussi, ne voyons-nous pas la nécessité de les rendre uniques et obligatoires et la suite des événements montrera si leur utilité est incontestable.

Cette organisation sociale des professions nous paraît plus logique et surtout mieux adaptée aux idées du Maréchal PÉTAÏN. Ces idées, lorsqu'il les a exprimées, ont rencontré une approbation presque unanime et aujourd'hui elles sont combattues par tous, même par ceux qui ont été chargés de les réaliser.

Les directives données par le chef de l'Etat étaient nettes et précises, nous l'avons vu. On ne les a pas suivies et le résultat, nous l'avons également vu, a été tout à fait quelconque. Peut-être serait-il temps de changer de méthode si

on a fait fausse route jusqu'à présent. C'est le seul moyen pour atteindre le but que l'on s'était fixé et pour éveiller auprès des employeurs et des travailleurs la conscience collective de la communauté d'entreprise.

Vu : le Président de la thèse,
E. DOLLÉANS.

Vu : le Doyen,
G. RIPERT.

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris
Gilbert GIDEL.

